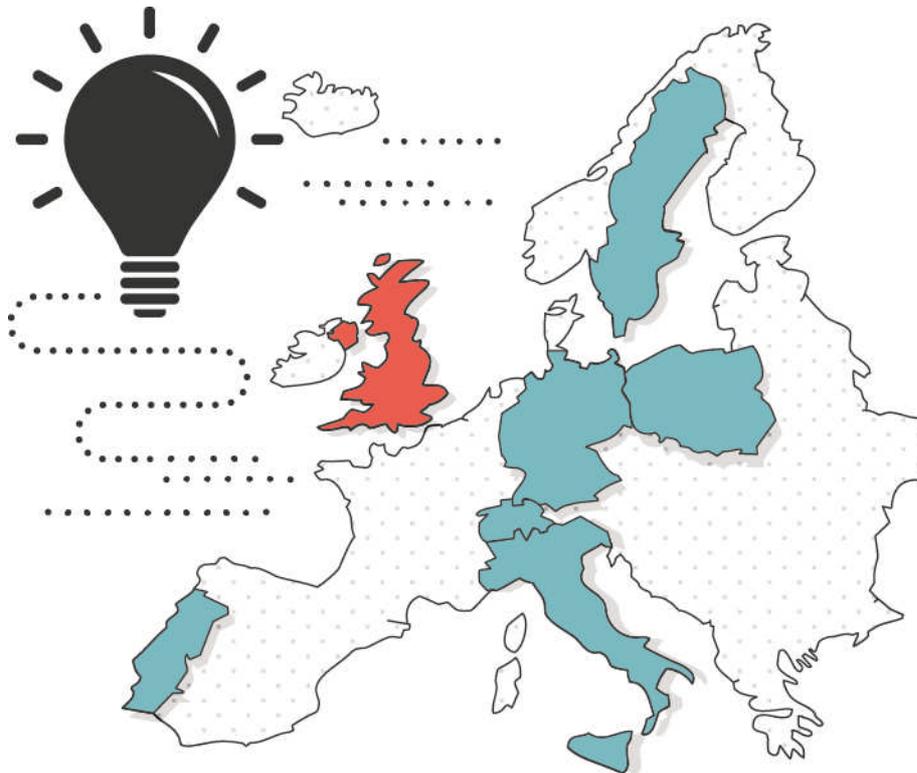


Berufsausbildung für Europas Jugend

Länderbericht Vereinigtes Königreich



Studie

Die vorliegende Studie ist ein gemeinsames Produkt der folgenden vier Partner. Sie wurde vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln erstellt und gemeinsam mit den drei Stiftungen entwickelt und intensiv diskutiert.

Hans **Böckler**
Stiftung 

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

 Konrad
Adenauer
Stiftung

 Vodafone
Stiftung
Deutschland

Autor:

Tarrin Khairi-Taraki

Köln, 21. Oktober 2015



Kontakt Daten Ansprechpartner

Dr. Regina Flake
Telefon: 0221 4981-840
Fax: 0221 4981-99840
E-Mail: flake@iwkoeln.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Postfach 10 19 42
50459 Köln



VEREINIGTES KÖNIGREICH //

HISTORISCHE ENTWICKLUNG

Das englische Berufsbildungssystem geht aus den Handwerkgilden im Mittelalter hervor. Handwerker stellten Lehrlinge ein und bildeten sie berufsbegleitend aus. Dieses System änderte sich bis ins 19. Jahrhundert kaum: Ausbildungsstrukturen wurden für die industrielle Produktionsweise und für die neu entstandenen Berufe übernommen und angepasst. Gleichzeitig entstanden immer mehr Einrichtungen, die berufliche Bildung auch schulisch vermittelten.

Mit dem Industrial Training Act aus dem Jahr 1964 wurde die sehr heterogene berufliche Bildung stärker formalisiert. Arbeitgebern und Arbeitnehmern wurde ein größerer Einfluss bei der Entwicklung von Lehrplänen und Trainingsstandards zugesprochen. Neben den für die Berufsbildung zuständigen Weiterbildungs-Colleges wurden auch immer mehr private Bildungseinrichtungen einbezogen, wie das City and Guilds of London Institute.

Erst Mitte der 1980er Jahre kam es zu einer Vereinheitlichung der beruflichen Bildung zu einem Berufsbildungssystem. Der neu eingeführte nationale Rat für berufliche Qualifikationen (National Council for Vocational Qualification) entwickelte einen einheitlichen nationalen Qualifikationsrahmen.

STRUKTUR DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

Im Vereinigten Königreich teilen sich England, Wales und Nordirland ein Bildungssystem mit einheitlichem Qualifikationsrahmen (Qualification and Credit Framework – QCF). Schottland besitzt einen eigenen Rahmen, der jedoch dem englischen stark ähnelt. Das englische Berufsbildungssystem (VET) ist modular aufgebaut. Da Module einzeln zertifiziert und unterschiedlich kombiniert werden können, lassen sie sich auch in der Erwachsenenbildung gut einsetzen. Daher sind Erstausbildung und Weiterbildung im Vereinigten Königreich nicht trennscharf.

Die Regulierung und Überwachung des englischen VET-Systems unterliegt der Aufsicht des Bildungs- und des Wirtschaftsministeriums. Das System ist dadurch zwar staatlich

organisiert, baut jedoch – dies ist einer der großen Unterschiede zu kontinental-europäischen Modellen – sehr stark auf privaten Elementen auf. So existieren neben den staatlichen Berufsbildungsanbietern viele private akkreditierte Bildungsanbieter (Training Provider).

Ausbildungsprogramme können in Vollzeit und in Teilzeit mit oder ohne Praxisanteil absolviert werden. Daneben existieren duale Ausbildungsprogramme (Apprenticeships), bei denen Angestellte eines Unternehmens praktische Kenntnisse erlangen und den theoretischen Teil bei einem Bildungsanbieter erlernen. Die Organisation der Apprenticeships übernehmen Sektorräte (Sector Skills Councils and Bodies). Diese arbeitgebergeführten Einrichtungen entwickeln zusammen mit Unternehmen Berufsstandards und gestalten den organisatorischen Rahmen für duale Ausbildungsprogramme.

Neben den Apprenticeships existieren sogenannte Advanced und Higher Apprenticeships, bei denen höhere Abschlüsse erworben werden können. Diese sind teilweise äquivalent zu Hochschulzugangsberechtigungen oder sogar Hochschulabschlüssen. Grundsätzlich werden Berufsqualifikationen auf verschiedenen Niveaustufen angeboten. In England existieren insgesamt rund 1.000 Berufsqualifikationen, wobei sich 50 Prozent der Nachfrage auf 253 Qualifikationen bezieht.

Im Schuljahr 2013/2014 belegten gut ein Viertel aller 16- bis 18-Jährigen einen vollqualifizierenden Ausbildungsgang.

AKTUELLE REFORMEN

Das englische Berufsbildungssystem befindet sich in einem ständigen Reformprozess. Dennoch lässt sich seit 2006 ein Trend zur Schaffung neuer dualer Ausbildungsplätze erkennen.

Die Funding-Reform von 2012 gilt als eine der weitgehendsten Reformen und hat das Ziel, dass Arbeitgeber über staatliche Zuschüsse entscheiden, damit Bildungsanbieter größere Anreize haben, stärker auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber einzugehen. Zudem sollen Unternehmen eines Sektors direkt Apprenticeships-Standards ausarbeiten und nicht indirekt über Sektorräte. Erste Erfolge machen sich bereits bemerkbar: Rund 1.000 Unternehmen sind involviert und haben bereits 70 Standards ausgearbeitet. Bis 2017 sollen auf diese Weise

// KEY FACTS: VEREINIGTES KÖNIGREICH

Bevölkerung	64.308.261	Anteil Arbeitslose an Bevölkerung (15 bis 24 Jahre)	9,8 %
Jugendliche mit mindestens Sek II-Bildung (20 bis 24 Jahre)	84,1 %	Jugendliche, weder in Beschäftigung noch in Ausbildung (15 bis 24 Jahre)	11,9 %
Frühzeitige Schul- und Ausbildungs- abgänger unter den 18- bis 24-Jährigen	11,8%	Vorwiegende Struktur der Berufsausbildung	schulisch (geringer Anteil dual)
Jugendarbeitslosigkeit (15 bis 24 Jahre)	16,9 %	Ansehen der beruflichen Ausbildung	niedrig - mittel
		Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen	niedrig - mittel

alle Apprenticeship-Standards erneuert werden. Das Konzept wird von leistungsstarken Jugendlichen gut nachgefragt und hat bereits das Ansehen der Berufsausbildung nachhaltig gestärkt.

STELLENWERT DER BERUFSAUSBILDUNG

Auch im Vereinigten Königreich genießt die akademische Bildung ein höheres Ansehen als die berufliche Bildung. Berufsbildung leidet noch immer unter dem Image, Bildung zweiter Klasse zu sein. Dabei existieren inzwischen attraktive Berufsbildungsprogramme und der hohe Grad an Flexibilität und Durchlässigkeit sollte ermutigen, auch berufsbildende Wege einzuschlagen.



“One of the things we are trying to get away from is the idea that apprenticeships are for people who can’t get into university.”

Guy Parker, CBI

Aus diesem Grund sieht man vor allem in der Beratung von Schülern ein großes Problem. Viele Jugendliche finden sich bei dem großen Angebot an Berufsbildungsgängen nicht zurecht und viele Optionen bleiben unbekannt. Mit der Einführung des National Careers Services in 2012 soll sich das ändern, da dieser umfangreiche Beratungsmöglichkeiten anbietet. Auch Unternehmen sollen sich hierbei zukünftig stärker engagieren. Aktuelle Reformbemühungen, die das Angebot an dualen Ausbildungsplätzen erweitern und die Sichtbarkeit der Angebote erhöhen, verbessern bereits das Image: Die Zahl der Apprenticeships stieg 2013/2014 auf

440.000. Gerade bei 19- bis 24-Jährigen (+ 40 Prozent) zeigt sich ein deutlicher Anstieg seit 2009/2010, wobei die Zahl bei den 16- bis 18-Jährigen noch stagniert (+ 3 Prozent). Leichtere Übergänge in den Arbeitsmarkt und verbesserte Karrieremöglichkeiten durch einen Abschluss in bestimmten Berufsfeldern (z. B. in MINT-Berufen) erweisen sich ebenfalls als starke Argumente. So belegen mittlerweile 64,5 Prozent aller 16- bis 18-Jährigen beruflich orientierte Module, was einen Anstieg von 10 Prozent in den letzten fünf Jahren bedeutet.

ARBEITSMARKTPASSUNG

Die Jugendarbeitslosigkeit in Großbritannien beträgt rund 20 Prozent. Für die relativ hohe Rate werden hauptsächlich strukturelle Probleme verantwortlich gemacht und nicht allein die Rezession nach 2008. Ein solches Strukturproblem ist, dass die meisten Ausbildungsprogramme auf einem zu niedrigen Level stattfinden, was vielen Arbeitgebern nicht ausreicht. Die relativ hohe Rate von Jugendlichen, die sich weder in Beschäftigung noch in Ausbildung befinden (13,3 Prozent), zeigt darüber hinaus, dass auch der Übergang von Schule in eine Ausbildung schwierig sein kann. Ziel ist es daher, die Arbeitsmarktpassung durch die Erweiterung dualer Ausbildungsprogramme zu verbessern, da praktische Erfahrungen in Unternehmen zielgerichteter sind und viele duale Ausbildungsplätze auf einem höheren Level qualifiziert werden. Studien zeigen, dass Absolventen eines Apprenticeships leichter in den Arbeitsmarkt wechseln und dazu Einkommensprämien gegenüber Absolventen vollzeitschulischer Programme erzielen.



Inhaltsverzeichnis

1	Historische Entwicklung und aktuelle Situation.....	4
2	Organisation und Akteure.....	11
3	Qualitätssicherung und Standards	22
4	Teilnehmer und Akzeptanz	23
5	Arbeitsmarktorientierung und Mobilität	28
6	Fazit.....	30
7	Literatur	32
8	Liste der Interviewpartner	35



1 Historische Entwicklung und aktuelle Situation

Die berufliche Bildung im Vereinigten Königreich unterscheidet sich stark von kontinental-europäischen Modellen. Die Historie des englischen Bildungssystems zeichnet sich dadurch aus, dass schon früh marktwirtschaftliche Ansätze in das Bildungssystem integriert wurden. Insbesondere die liberalen Wirtschaftsreformen aus den 1970er- und 1980er-Jahren spiegeln sich hier wider. Diese Aspekte wirken sich bis heute auf die Sichtweise klassischer beruflicher Bildung aus, da sie den Stellenwert der beruflichen Bildung beeinflussten. Darüber hinaus ist das Konzept des lebenslangen Lernens in England stark verankert, was bei der Analyse klassischer Berufsbildungsprogramme als eine Art „Basisbildung“ ebenfalls berücksichtigt werden muss.

Da sich die Berufsbildungssysteme in England, Schottland, Wales und Nordirland leicht unterscheiden, wird sich im Folgenden – wie in den meisten Studien zum Vereinigten Königreich – hauptsächlich auf das englische Berufsbildungssystem bezogen. Wird explizit der Begriff „Vereinigtes Königreich“ verwendet, so gelten die Aussagen auch für Schottland, Wales und Nordirland.¹

Ursprung

Das englische Berufsbildungssystem (*Vocational Education and Training - VET*) geht aus den Handwerkerzünften im Mittelalter hervor und besitzt dadurch duale Elemente. Handwerker stellten Lehrlinge ein und bildeten diese berufsbegleitend aus. Dieses System stellte einen festen Bestandteil der Gesellschaft dar, was sich bis ins 19. Jahrhundert nur in geringem Maße änderte: Ausbildungsstrukturen wurden einfach für die industrielle Produktionsweise und für die neu entstandenen Berufe übernommen bzw. angepasst (UK Parliament, 2012).

Das 1964 verabschiedete Gesetz zur Ausbildung in der Industrie (*Industrial Training Act*) sollte die berufliche Bildung durch stärkere Formalisierung verbessern, um der Industrie weiterhin ein Angebot an gut ausgebildetem Personal zu garantieren. Die Regierung initiierte sogenannte *Industrial Training Boards (ITBs)*, industriespezifische Gremien, welche aus einer gleichen Anzahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestanden sowie einer kleinen Anzahl von Bildungsexperten. Sie entwickelten für die jeweiligen Industriesektoren Trainingsstandards und organisierten das Kursangebot von Bildungseinrichtungen. Neben öffentlichen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen wurden für diesen Zweck auch immer mehr private Bildungseinrichtungen einbezogen wie das *City and Guilds of London Institute (C&G)*. Durch die *ITBs* wurde die berufliche Bildung zwar stärker formalisiert; dennoch führte dies noch nicht zu einem weitgehend vereinheitlichten System (West/Steedman, 2003).

In den 1970er- und 1980er-Jahren schwächten gleich mehrere Entwicklungen die berufliche Bildung: Die internationale Konkurrenz im Produzierenden Gewerbe führte zu einem Schrumpfen dieses Sektors und dadurch zu einem geringeren Ausbildungsangebot. Doch auch der damalige Zeitgeist trug dazu bei, dass die berufliche Bildung einen immer geringeren gesellschaft-

¹ Für einen leichteren Lesefluss wird im Folgenden die männliche Ausdrucksform verwendet. Sollte es im Text nicht explizit anders erwähnt werden, so gelten alle getroffenen Aussagen sowohl für Männer als auch für Frauen.



lichen Stellenwert erfuhr. Dies spiegelte sich in einem stetigen Anstieg von Gymnasialschülern wider und in einer höheren Studierneigung.

Um die große Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen, kam es Mitte der 1980er-Jahre zu wichtigen Reformen im Bereich der Berufsbildung. Zum einen sollte sich die berufliche Bildung stärker an der Nachfrage der Unternehmen orientieren und zum anderen sollte sie stärker vereinheitlicht werden: So wurden an allen Sekundarschulen Bildungsprogramme angeboten, die praxisorientiert in Kooperation mit Unternehmen auf einen Beruf vorbereiten sollten (Brock/Alexiadou, 2000). Daneben – und dies ist wohl einer der wichtigsten Reformen hin zu einem einheitlichen Berufsbildungssystem – wurde ein nationaler Rat für berufliche Qualifikationen eingerichtet (*National Council for Vocational Qualification, NCVQ*). Dieser hatte zwei Aufgaben: erstens die Entwicklung und Einführung eines nationalen Rahmens von beruflichen Qualifikationen und zweitens die Durchsetzung dieses Rahmens, um so die Zahl der Absolventen mit beruflichen Abschlüssen zu erhöhen. Institutionen, wie C&G, wurden mit einbezogen und boten Kurse und akkreditierte Abschlüsse an – alles unter Aufsicht des NCVQ. Der NCVQ überprüfte alle Qualifikationen (*National Vocational Qualifications, NVQs*) und war für alle Berufssectoren zuständig (Brock/Alexiadou, 2000).

Angestoßen durch diese und weitere Reformen, welche Organisation, Finanzierung und Qualitätskontrolle der beruflichen Bildung beeinflussten, stieg die Zahl der Auszubildenden Mitte der 1990er-Jahre wieder an (West/Steedman, 2003, 5). Auch die Abschlussrate verbesserte sich stark. Problematisch blieb jedoch die Partizipation an dualen Ausbildungsprogrammen, die bis Anfang des neuen Jahrtausends stagnierte oder gar sank. Aktuelle Zahlen zeigen jedoch, dass sich der Trend auch in diesem Bereich umkehrt. Dennoch muss man berücksichtigen, dass viele duale Ausbildungsprogramme strenggenommen keine Erstausbildungsprogramme darstellen, sondern auf einer Art „Grundausbildung“ aufbauen. Daher sind weitere Reformen geplant, damit auch junge Menschen einen höheren Anreiz haben, sich direkt für eine duale Ausbildung zu entscheiden (Barnes, 2011, 14).

Grundsätzlich lässt sich ein Trend erkennen, dass Zuständigkeiten und Kontrollfunktionen im Bereich der beruflichen Bildung einerseits zentralisiert werden, während dezentrale Freiräume erhalten bleiben und die Wirtschaft noch stärker einbezogen wird.

Wirtschaftsstruktur

Das Vereinigte Königreich gehört zu den größten Volkswirtschaften der Welt und gilt als eine der am stärksten marktbasieren Volkswirtschaften. Mit 2,7 Billionen US-Dollar ist sie die sechstgrößte der Welt (Weltbank, 2013). Mit einem Anteil von fast 80 Prozent wird das Bruttoinlandsprodukt (BIP) vorrangig im Dienstleistungssektor und mit weiteren knapp 16 Prozent im Produzierenden Gewerbe erwirtschaftet (Office for National Statistics, 2012, 41). Neben der Finanzindustrie gehören der IT-Sektor, der Energie-, der Luftfahrt- und der Automobilsektor zu den wichtigsten Branchen. Gerade für diese ist ein funktionierendes Bildungssystem unerlässlich (BIS/DfE, 2014).

Unter den Industriestaaten besitzt Großbritannien einer der stärksten Wachstumsraten. Problematisch hingegen wird die zunehmende Diskrepanz der Produktivität im Vergleich zu anderen Industrienationen gesehen: Der Output pro Stunde liegt im Durchschnitt zu den anderen G7-Nationen um 17 Prozent niedriger (Office for National Statistics, 2013), was sich negativ auf

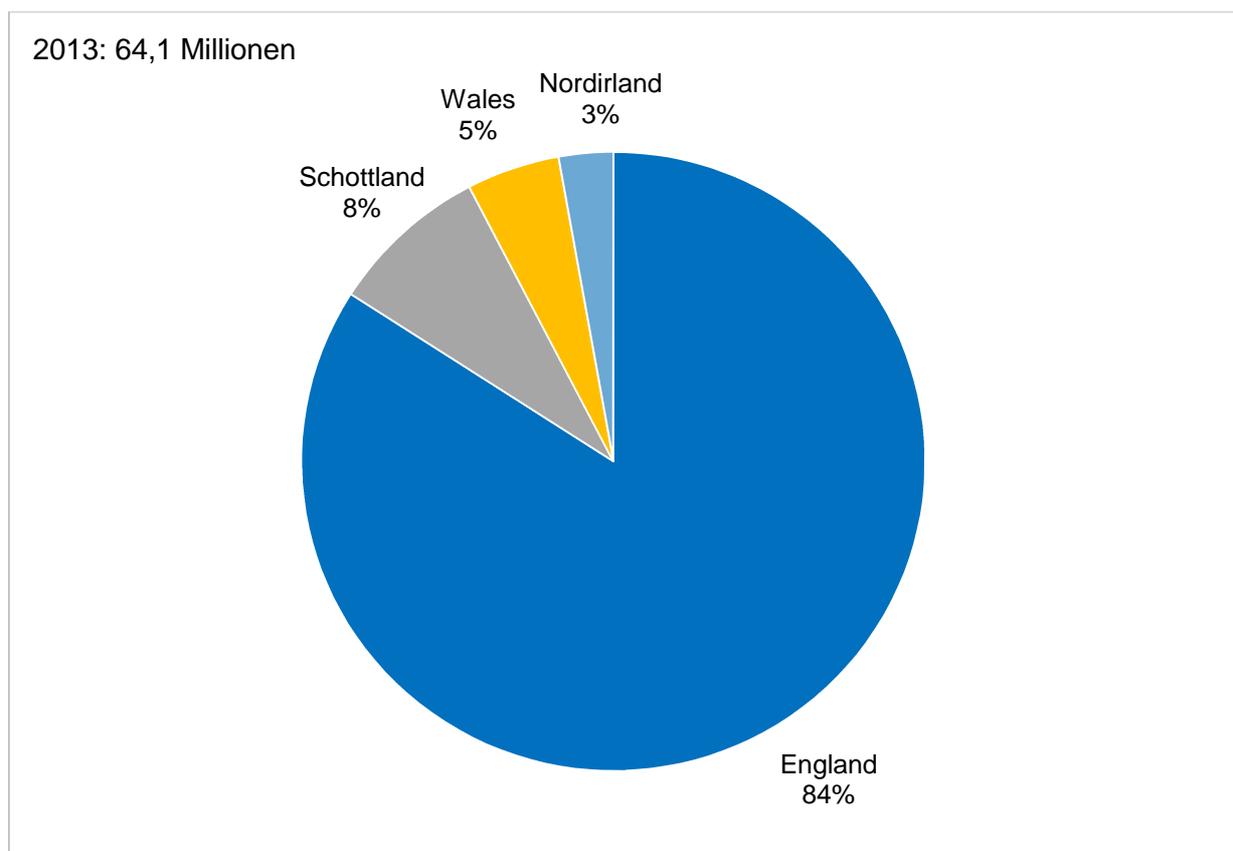


Lebensqualität und Wohlstand auswirken könnte (The Guardian, 2015). In diesem Kontext versucht die Regierung auch durch bildungspolitische Maßnahmen, die Produktivität zu erhöhen und dem auch im Vereinigten Königreich aufkommenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. So soll auch die Förderung von dualen Ausbildungsprogrammen die Produktivität der Arbeitskräfte steigern und die Fachkräftebasis in wirtschaftlich wichtigen Sektoren sichern (BIS/DfE, 2014).

Bevölkerungsprognose

England hatte 2013 53,9 Millionen Einwohner, was 84 Prozent der Gesamtbevölkerung des Vereinigten Königreichs darstellt. Es wird prognostiziert, dass die Bevölkerung des Vereinigten Königreichs bis 2040 auf 73,3 Millionen Einwohner anwächst, was unter anderem auf hohe Zuwanderungsraten zurückzuführen ist. Allein im Jahr 2012 wanderten 435.000 Menschen in das Vereinigte Königreich ein (*long-term immigrants*). England hatte eine Nettoimmigration von 158.000 Menschen. Anfang 2003 hatte man bereits eine Alterung der Bevölkerung feststellen können, die jedoch vor allem durch die Zuwanderung, aber auch durch mehr Geburten kompensiert werden konnte (Office for National Statistics, 2014).

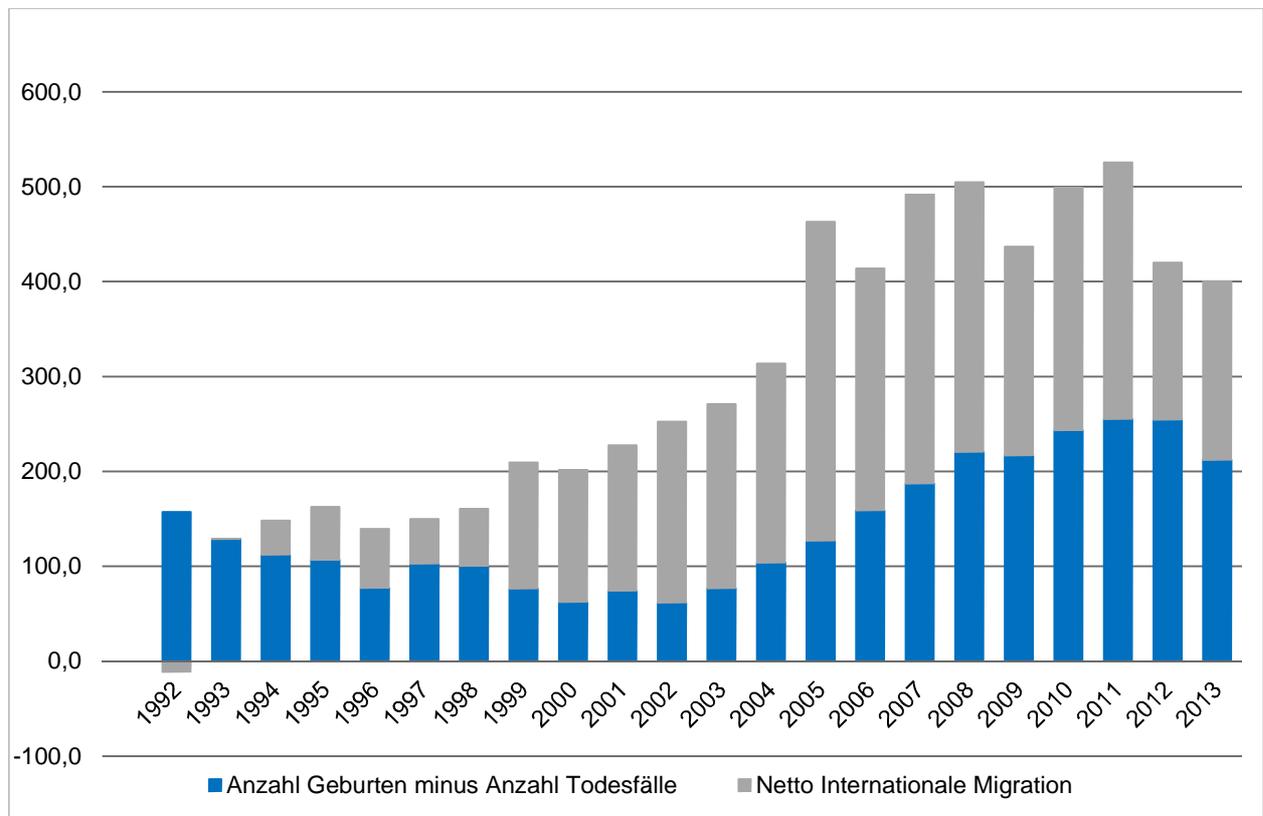
Abbildung 1: Bevölkerung des Vereinigten Königreichs



Quelle: Office for National Statistics, 2014; eigene Darstellung



Abbildung 2: Bevölkerungsentwicklung im Vereinigten Königreich



Quelle: Office for National Statistics, 2014; eigene Darstellung

Damit wird klar, dass England – anders als viele andere europäische Länder – kein „klassisches“ Demografieproblem im Sinne einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung besitzt. Dennoch spürt auch England einen Fachkräftemangel – obwohl sich unter den Einwanderern viele Fachkräfte befinden und England im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte gut dasteht. Daher ist es laut der britischen Sozialpartner besonders wichtig, noch mehr an der Qualität des Bildungs- und Berufsbildungssystem zu arbeiten (CBI, 2014).



Aufbau des (Berufs-)Bildungssystems

Im Alter von fünf Jahren beginnt in England die allgemeine Schulpflicht. Nach sechs bis sieben weiteren Jahren führt der Weg in die Sekundarstufe, welche die meisten Schüler nach weiteren fünf Jahren mit dem *General Certificate of Secondary Education (GCSE)* abschließen (vergleichbar mit der mittleren Reife). Die meisten Schüler besuchen anschließend die Sekundarstufe II, um die *A-Levels* (vergleichbar mit der Oberstufe) zu absolvieren, was Voraussetzung für die Hochschulzugangsberechtigung ist. Alternativ gibt es auch berufliche *A-Levels (GCE A & AS Levels in Applied Subjects)* oder *BTEC National Certificates/Diplomas*², die ebenfalls eine Hochschulzugangsberechtigung darstellen. Dort werden neben allgemeinbildenden Qualifikationen praxisorientierte Qualifikationen für einen spezifischen Industriesektor erworben. Neben den *A-Levels* können Schüler auch eine vollzeitschulische berufliche Ausbildung nach der Sekundarstufe I beginnen oder die Möglichkeit einer dualen Ausbildung (*Apprenticeships*) wahrnehmen (DfE, 2014a). Für Auszubildende, die älter als 16 Jahre sind und nicht über ein *GCSE* verfügen, gibt es die Möglichkeit, die Prüfungen parallel zu absolvieren oder zu wiederholen und so ebenfalls den Schulabschluss zu erhalten.

Berufsbildungsprogramme sind grundsätzlich modular aufgebaut. Insgesamt kann man erkennen, dass Bildungspfade in der beruflichen Bildung nicht so klar gestaltet sind wie für akademische Laufbahnen: Es gibt unzählige Qualifikationen und Wege, um diese beruflichen Qualifikationen zu erwerben. Anknüpfungsmöglichkeiten der Programme sind zum größten Teil gegeben, auch wenn es kein automatisches Recht gibt, von Programm bzw. Niveaustufe (Level) zu Niveaustufe voranzuschreiten. Trotz der Anknüpfungsmöglichkeiten fehlt es bei dem großen Angebot an Struktur und an ausreichender Beratung (siehe Kapitel 4).

In der höheren beruflichen Bildung (*Level 4 and 5*) gibt es die Möglichkeit, höhere berufliche Abschlüsse wie *Foundation Degrees* oder *Higher National Diplomas and Certificates* zu erwerben. Diese Abschlüsse sind zwar vom Level her noch unter dem akademischen Bachelor-Abschluss einzuordnen; sie sind jedoch sehr angesehen. Darüber hinaus gibt es spezielle höhere duale Ausbildungsprogramme (*Advanced* oder *Higher Apprenticeships*), deren Angebot kontinuierlich ausgebaut wird. Auch hierbei gibt es eine Vielzahl an Qualifikationen, die Jugendliche erwerben können (Musset/Field, 2013).

Anteil Sek II (quantitativer Stellenwert)

Die Bildungsteilnahme der 15- bis 19-Jährigen im Vereinigten Königreich steigt stetig. Um eine internationale Vergleichbarkeit aufzuzeigen, sollte man sich der Statistik der OECD bedienen, die die Bildungsbeteiligung im Vereinigten Königreich auf ungefähr 80 Prozent beziffert. Im Vergleich zu den anderen europäischen Staaten ist die Quote deutlich geringer, wobei das Vereinigte Königreich aufholt.

Nach der englischen Statistik liegt die Bildungsbeteiligung (allgemeine und berufliche Bildung, inkl. duale Ausbildung) von jungen Menschen zwischen 16 und 18 Jahren ebenfalls bei etwa 80

² BTEC-Qualifikationen (Business and Technology Education Council) umfassen Awards, Certificates und Diplomas auf Level 2 und Level 3 sowie höhere Abschlüsse auf Level 4 und 5 des englischen Qualifikationsrahmens. Die Programme kombinieren allgemeinbildende und berufsbildende Qualifikationen und können auch Teil einer dualen Ausbildung sein (Cedefop, 2013).



Prozent: Ende 2013 waren 81,2 Prozent der 16- bis 18-jährigen Jugendlichen der allgemeinen oder beruflichen Bildung (inkl. duale Ausbildung) zuzuordnen, was einen Anstieg von zwei Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr bedeutete und den höchsten Wert seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 1994 darstellt. Die Beteiligung an Vollzeitbildungsprogrammen lag bei den 16- bis 18-Jährigen Ende 2013 bei 70,0 Prozent und somit 1,4 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert.

Die Bildungsbeteiligung der 16-Jährigen liegt noch höher und ist in den letzten Jahren weiter angestiegen: Ende 2013 wuchs der Anteil der 16-Jährigen, die eine Bildungsmaßnahme in Vollzeit besuchten, um 2,4 Prozent auf 85,9 Prozent an.

Der Anteil der 16- bis 18-Jährigen, die sich in keiner allgemeinen oder beruflichen Bildungsmaßnahme befinden und auch nicht berufstätig sind, ist drastisch gesunken: Von 2012 bis 2013 ist der Anteil der Jugendlichen, die sich außerhalb von Bildungssystem und Arbeitsmarkt befinden („NEET-Rate“), von 9,2 Prozent um 1,6 Prozentpunkte auf 7,6 Prozent gefallen. Dies ist der niedrigste Stand seit Aufzeichnungsbeginn (DfE, 2014a).

Reformen

Das englische Berufsbildungssystem befindet sich in einem ständigen Reform- und Veränderungsprozess. Nichtsdestotrotz kann man seit 2006 einen gewissen Trend erkennen, der insbesondere die Schaffung neuer dualer Ausbildungsplätze und die Verbesserung der Berufsberatungsstrukturen zum Ziel hat. Duale Ausbildungsplätze oder auch duale Elemente in der Ausbildung werden als geeignetes Instrument gesehen, eine solide Fachkräftebasis zu schaffen und so dem drohenden Fachkräftemangel im Vereinigten Königreich entgegenzuwirken.

Im Folgenden werden kurz wichtige Reformen bzw. Neuerungen dargestellt, die in den anschließenden Kapiteln näher erläutert werden:

Die Finanzierungsreform von dualen Ausbildungen:

Die Finanzierungsreform (*Funding Reform*) aus dem Jahr 2012 gilt als eine der weitgehendsten Reformen im Bereich der beruflichen Bildung. Sie hat das Ziel, dass Arbeitgeber (anstatt Bildungsanbieter) über staatliche Zuschüsse für die duale Ausbildung verfügen. Dadurch sollen Bildungsanbieter noch stärker auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber eingehen (müssen) und Arbeitgeber Apprenticeships-Standards ausarbeiten (BIS/DfE, 2014, 4 f.)

Stipendienprogramme für KMU:

Die Regierung versucht, mit finanziellen Anreizen bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) die Bereitschaft zu erhöhen, Ausbildungsplätze anzubieten. Beispielsweise wurde 2012 ein Stipendienprogramm (*Apprenticeship Grant for Employers*) eingeführt, bei dem kleine Unternehmen einmalig 1.500 Pfund von der Regierung erhalten, wenn sie erstmalig jemanden zwischen 16 und 24 Jahren ausbilden (CEDEFOP, 2013).

Agenturen für duale Ausbildungsprogramme:

Ein weiterer Anreiz, duale Ausbildungsplätze zu kreieren, sind Agenturen für duale Ausbildungsprogramme, sogenannte *Apprenticeship Training Agencies (ATAs)*. Diese Agenturen stellen Auszubildende direkt ein. Eine ATA vermittelt den Auszubildenden dann an ein Unternehmen und übernimmt die Koordination und die Kosten des Trainings. Das Unternehmen wieder-



rum zahlt eine Gebühr, die sich an den Kosten der Gehaltszahlungen und an den Trainingskosten orientiert. ATAs sollen laut Regierung einen Anreiz darstellen, weil sie vor allem den kleinen Unternehmen den Verwaltungsaufwand abnehmen. Darüber hinaus übernimmt eine ATA auch Versicherungskosten und steuerliche Aufwendungen (Mirza-Davies, 2015a, 4).

Einführung von *Traineeships*:

Seit dem 1. August 2013 gibt es sogenannte *Traineeship*-Programme, die auf duale Ausbildungsprogramme vorbereiten. *Traineeships* kombinieren Arbeitserfahrung mit Mathematik- und Englischunterricht und sollen Jugendliche zwischen 16 und 24 Jahren auf eine duale Ausbildung vorbereiten. 1.400 Unternehmen bieten bereits 6.030 *Traineeships* an (SFA, 2014).

Nationale Bildungsakademien:

Qualitätssteigerungen bei den Curricula sollen durch die nationalen Bildungsakademien, sogenannte *National Skills Academies (NSAs)*, angestoßen werden. *NSAs* gibt es für verschiedene Industriezweige und haben das Ziel, gemeinsame und praxisrelevante Curricula zu entwerfen und neue Rahmenbedingungen für duale Ausbildungsprogramme in einzelnen Branchen zu entwickeln (Institute for Employment Studies, 2011). Damit soll auch Konsistenz ermöglicht werden, die viele Akteure in Großbritannien vermissen.

Nationale Einrichtung für Berufsberatung:

Die nationale Einrichtung für Berufsberatung, der *National Career Service* bietet Informationen, Beratung und Hilfestellung für alle Menschen, die älter als 13 Jahre sind. Zu den Leistungen zählt die Beratung in Sachen Lern-, Trainings- und Beschäftigungsmöglichkeiten. Um das zu gewährleisten, leisten Mitarbeiter der Behörde Unterstützung bei der Erstellung von Lebensläufen, der Suche nach Jobs, beim Bewerben, aber auch bei Finanzierungsmöglichkeiten von Lern- bzw. Ausbildungsprogrammen. Der *National Career Service* soll auch auf die Attraktivität der beruflichen Bildung hinweisen, da vorherige Beratungsangebote oft nur akademische Laufbahnen empfahlen (National Careers Service, 2015).

Careers and Enterprise Company for Schools:

Zusätzlich zum *National Career Service*, plant das Bildungsministerium ein weiteres Beratungsunternehmen. Die Verantwortung der zusätzlichen Beratung soll in den Händen der Unternehmen liegen und gemeinsam mit Schulen und Colleges organisiert und durchgeführt werden. So sollen Unternehmen in Schulen und Colleges direkt auf Vorteile bestimmter Bildungswege aufmerksam machen und Karrieremöglichkeiten aufzeigen (DfE, 2014b).

Finanziert werden viele dieser Neuerungen vom *Growth and Innovation Fund* und dem *Employer Investment Fund*. Ersterer existiert seit 2011 und hat bereits 37 arbeitgebergeführte Projekte finanziert. Aus öffentlicher Hand wurden 37,2 Millionen Pfund und von Arbeitgeberorganisationen 47,3 Millionen Pfund bereitgestellt (UKCES, 2014a). Der Employer Investment Fund existiert ebenfalls seit 2011 und unterstützt 87 Projekte. Neben dem öffentlichen Investment von 70,3 Millionen Pfund gab es auch private Investments von 53,9 Millionen Pfund (UKCES, 2014b).



2 Organisation und Akteure

England, Wales und Nordirland teilen sich ein Bildungssystem mit eigenem Qualifikationsrahmen. Schottland besitzt einen eigenen Qualifikationsrahmen, der jedoch dem englischen stark ähnelt.

Das System ist staatlich organisiert, jedoch baut es – und das ist einer der großen Unterschiede zu kontinental-europäischen Modellen – sehr stark auf private Elemente auf (siehe *Awarding Bodies* und *Training Provider*).

Qualifikationsrahmen

Erstausbildung und Weiterbildung sind aufgrund des modularisierten Bildungssystems in England nicht trennscharf. Aus diesem Grund müssen auch mehrere Qualifikationsrahmen berücksichtigt werden. Der *Qualifications and Credit Framework* (QCF) stellt den Qualifikationsrahmen dar, welcher hauptsächlich berufliche Qualifikationen umfasst. Dieser umfasst acht Level. Höhere Bildungsabschlüsse werden im *Framework for Higher Education Qualifications for England, Wales and Northern Ireland* (FHEQ) beschrieben. Allgemeinbildende Qualifikationen befinden sich im *National Qualifications Framework* (NQF), wobei auch dort berufliche Qualifikationen zu finden sind, die nicht vom QCF beschrieben werden.

Um eine Einschätzung der verschiedenen Qualifikationsniveaus zu bekommen, wird in folgender Tabelle der europäische Qualifikationsrahmen dem QCF gegenübergestellt:



Tabelle 1: Qualifications and Credit Framework (QCF) und Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF)

QCF Level 8	EQF Level 8
Vocational Qualifications Level 8	
QCF Level 7	EQF Level 7
National Vocational Qualifications Level 5	
Vocational Qualifications Level 7	
QCF Level 6	EQF Level 6
Vocational Qualifications Level 6	
QCF Level 5	EQF Level 5
Level 5 Vocational Qualifications	
Higher National Diploma (HND)	
QCF Level 4	
Level 4 Vocational Qualifications	
Higher National Certificate (HNC)	EQF Level 4
QCF Level 3	
GCE AS and A Level	
National Vocational Qualifications (NVQ) Level 3	
Functional Skills Level 3 (nur in England)	EQF Level 3
QCF Level 2	
GCSEs (Noten A – C)	
Higher Diploma	
National Vocational Qualifications (NVQ) Level 2	EQF Level 2
QCF Level 1	
GCSEs (Noten G – D)	
Foundation Diploma (nur in England)	
National Vocational Qualifications (NVQ) Level 1	
Functional Skills Level 1 (nur in England)	

Quelle: Europäische Kommission, 2010; eigene Darstellung

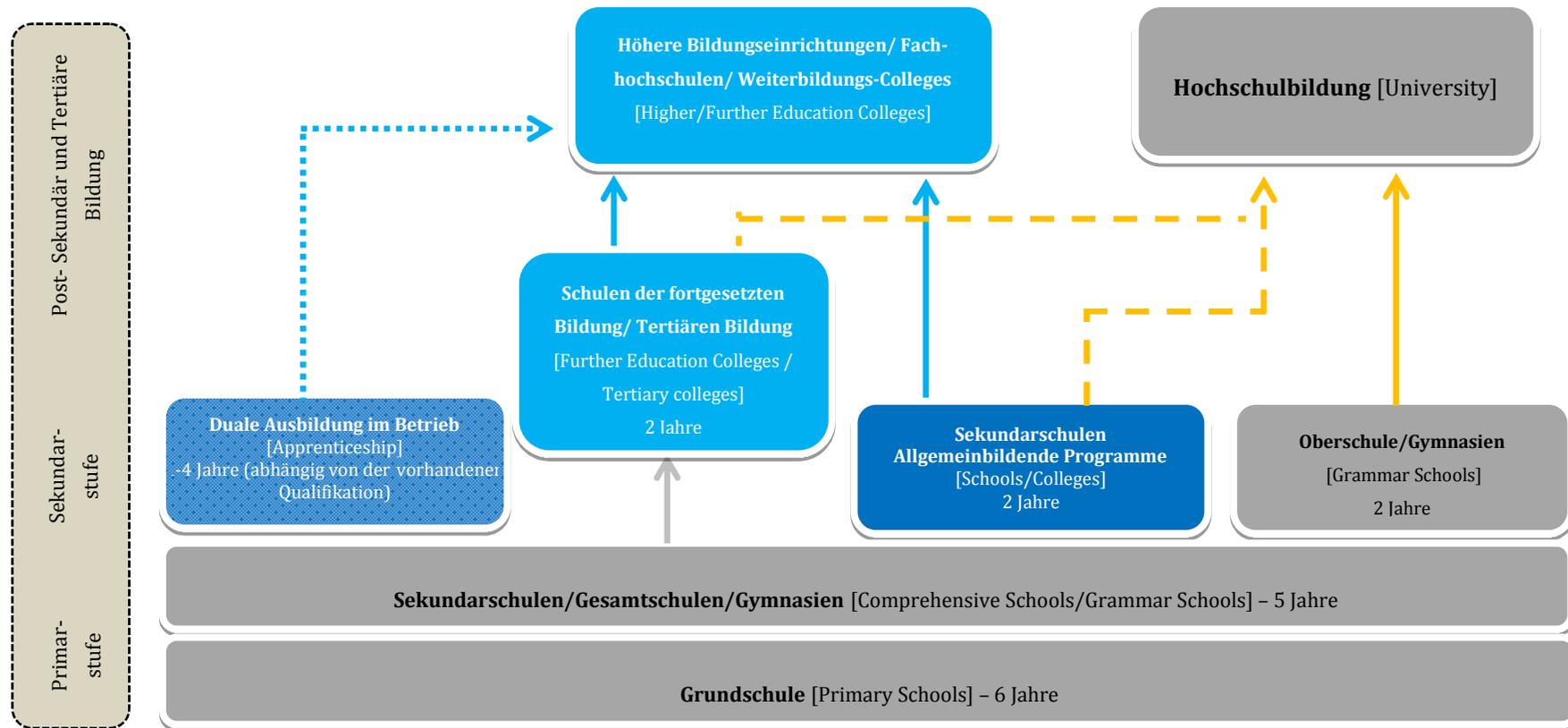


Aufbau der Berufsbildung (Modularisierung, Berufskonzept, schulisch vs. dual)

Wie bereits beschrieben, ist die berufliche Bildung in England nicht klar strukturiert. Berufliche Bildung ist in der Regel modular aufgebaut und auf den meisten Leveln des Qualifikationsrahmens zu finden. Somit findet berufliche Bildung neben Vorbereitungs- und Einführungsprogrammen auch in Sekundarschulen, auf Colleges und in höheren Bildungseinrichtungen statt. Dabei gestaltet sie sich in Form von vollzeitschulischen Programmen, welche berufliche Bildung mit Allgemeinbildung kombinieren, sowie in Form von allgemeineren oder Spezialisierungsprogrammen, welche dual geprägt sind. Ausbildungsprogramme können bei Bildungsanbietern in Vollzeit und in Teilzeit mit oder ohne Praxisanteil absolviert werden. Der theoretische Teil kann täglich abgehalten werden, in Blockform, abends oder am Wochenende. Dazu kommt eine sehr große Auswahl an Qualifikationen, wodurch es auch ein sehr großes Angebot an Programmen gibt (CEDEFOP, 2013, 12 f.). Es ist wenig überraschend, dass sich aus diesen vielen Möglichkeiten nicht nur Vorteile ergeben, wie z. B. Spezialisierungswünsche. Vielmehr entstehen auch Kosten durch Unsicherheit für Stakeholder über die Inhalte dieser Qualifikationen. Auch eine gute Beratung stößt bei zu großer Flexibilisierung leicht an Grenzen (Musset/Field, 2013, 15). Auch aus diesem Grund wird die Anzahl von Qualifikationen, für die es keine große Nachfrage gibt, reduziert (BIS, 2014, 8).



Abbildung 3: Berufsbildungssystem Vereinigtes Königreich



Legende:

	Berufsqualifizierende Bildungsgänge (vollzeitschulisch)		Direkte Übergänge in postsekundäre und tertiäre Bildungsgänge (nicht-universitär)
	Berufsqualifizierende Bildungsgänge (dual)		Direkte Übergänge in tertiäre Bildungsgänge (universitär)
	Postsekundäre und tertiäre Bildungsgänge (nicht-universitär)		Es gelten bestimmte Voraussetzungen (z. B. Berufserfahrung) zum Übergang in tertiäre Bildungsgänge (universitär)
	Allgemeinbildende und tertiäre Bildungsgänge (universitär)		Es gelten bestimmte Voraussetzungen (z. B. Berufserfahrung) zum Übergang in postsekundäre und tertiäre Bildungsgänge (nicht-universitär)
			Direkter Übergang in sekundäre Bildungsgänge



Regulierung

Die Regulierung und Überwachung des englischen Berufsbildungssystems (VET) wird von zwei Ministerien und deren dazugehörigen Behörden gehandhabt. Jedoch agieren die Ministerien auf Empfehlung verschiedener Unterbehörden. Das VET-System unterliegt somit „nur“ der Aufsicht des Bildungsministeriums (*Department for Education [DfE]*) und des Wirtschaftsministeriums (*Department for Business, Innovation & Skills [BIS]*). Darunter ergibt sich dann eine komplexe Struktur verschiedener Akteure.

Da sich die berufliche Bildung nicht nur in Form ganzer Programme, sondern auch in Form einzelner Elemente durch verschiedene Schulformen und Bildungseinrichtungen zieht, muss man auch diejenigen Behörden berücksichtigen, die in erster Linie nicht der beruflichen Bildung zuzuordnen sind. Das *Office for Standards in Education, Children's Services and Skills* (Ofsted) beispielsweise ist für die Überwachung (Inspektion) von Schulen und Weiterbildungscolleges verantwortlich (CEDEFOP, 2013, 16; Ofsted, 2015) und damit auch in Teilen für Einrichtungen, die berufliche Bildungsprogramme anbieten. Neben der Kontrollfunktion unterstützt Ofsted Bildungseinrichtungen dabei, ein höheres Qualitätsniveau zu erreichen, wenn diese im Vorfeld Mindeststandards bei der Vermittlung von Lerninhalten nicht einhalten konnten.

Das *Office of Qualifications and Examinations Regulation* (Ofqual) ist eines der wichtigsten Stakeholder bei der Regulierung und Überwachung beruflicher Qualifikationen, da diese Behörde sämtliche berufliche Qualifikationen des QCF reguliert. Regulierte Qualifikationen sollen zuverlässige Indikatoren dafür sein, welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten Schüler bzw. Auszubildende erworben haben. Ofqual versucht gerade deswegen, die Qualifikationen, Beurteilungen und Prüfungsstandards transparent darzustellen, damit Lehrer, Schüler, Ausbilder und Auszubildende die Qualifikationen richtig einschätzen und zuordnen können (Ofqual, 2015).

Die *UK Commission for Employment and Skills* (UKCES) stellt eine öffentlich finanzierte, aber industriegeführte Organisation dar, die strenggenommen mehr berät als reguliert. Sie besteht aus den Sozialpartnern sowie Vorstandsvorsitzenden verschiedener kleiner und großer Unternehmen. Hauptaufgabe der UKCES ist es, beschlossene Arbeitsmarktrichtlinien und Bildungsmöglichkeiten kleineren und mittelgroßen Unternehmen näherzubringen (UKCES, 2015).

Ausbildungsanbieter (Training Provider)

So wie es für die Regulierung viele zuständige Institutionen gibt, existieren auch viele Bildungs- und Trainingsanbieter. Dazu gehören verschiedene Schulformen, wie *State-funded Schools*, *Special Schools*, *Independent Schools*, *Sixth form Colleges* oder weiterführende Einrichtungen, wie *Further Education (FE) Colleges* und höhere Bildungseinrichtungen. Dabei ist zu beachten, dass sich die meisten 16- und 17-jährigen Bildungsteilnehmer für öffentliche Schulen (*State funded Schools*, rund 37 Prozent), *FE Colleges* (rund 33 Prozent) und *Sixth form Colleges* (rund 12 Prozent) entscheiden (DfE, 2014c). Es gibt 341 Colleges, 219 davon sind allgemeine *FE Colleges*, 94 *Sixth form Colleges* und 28 andere Formen (Musset/Field 2013, 21). Für die Analyse der beruflichen Bildung kann die Aufzählung der Unterschiede der verschiedenen Einrichtungen vernachlässigt werden. Zu erwähnen wären jedoch einige neuere Einrichtungen, die neben den Colleges versuchen, die aufgekommenen Lücken von berufsfachlichen Qualifikationen zu schließen: So existierten seit 2010 sogenannte *University Technical Colleges (UTCs)*. Dabei handelt es sich um VET-Institutionen für 14 bis 18-Jährige in England. *UTCs* arbeiten in



Partnerschaft mit Universitäten und regionalansässigen Unternehmen und kombinieren allgemeine Bildungsgänge mit einem frühen und durch die Industrie beeinflussten hohen Spezialisierungsgrad. Bereits bis 2016 sollen 30.000 Schüler diesen neuen Ausbildungsweg nutzen können (UTC, 2015). Neben den *UTCs* gibt es seit 2010 auch sogenannte *Studio Schools*. Dabei es handelt sich um kleine Institutionen, die neben allgemeinbildenden Qualifikationen (z. B. dem Sekundarschulabschluss *GCSE*) auch berufliche Qualifikationen anbieten. Oft wird der Unterricht mit Unternehmensprojekten und Praktika gekoppelt.

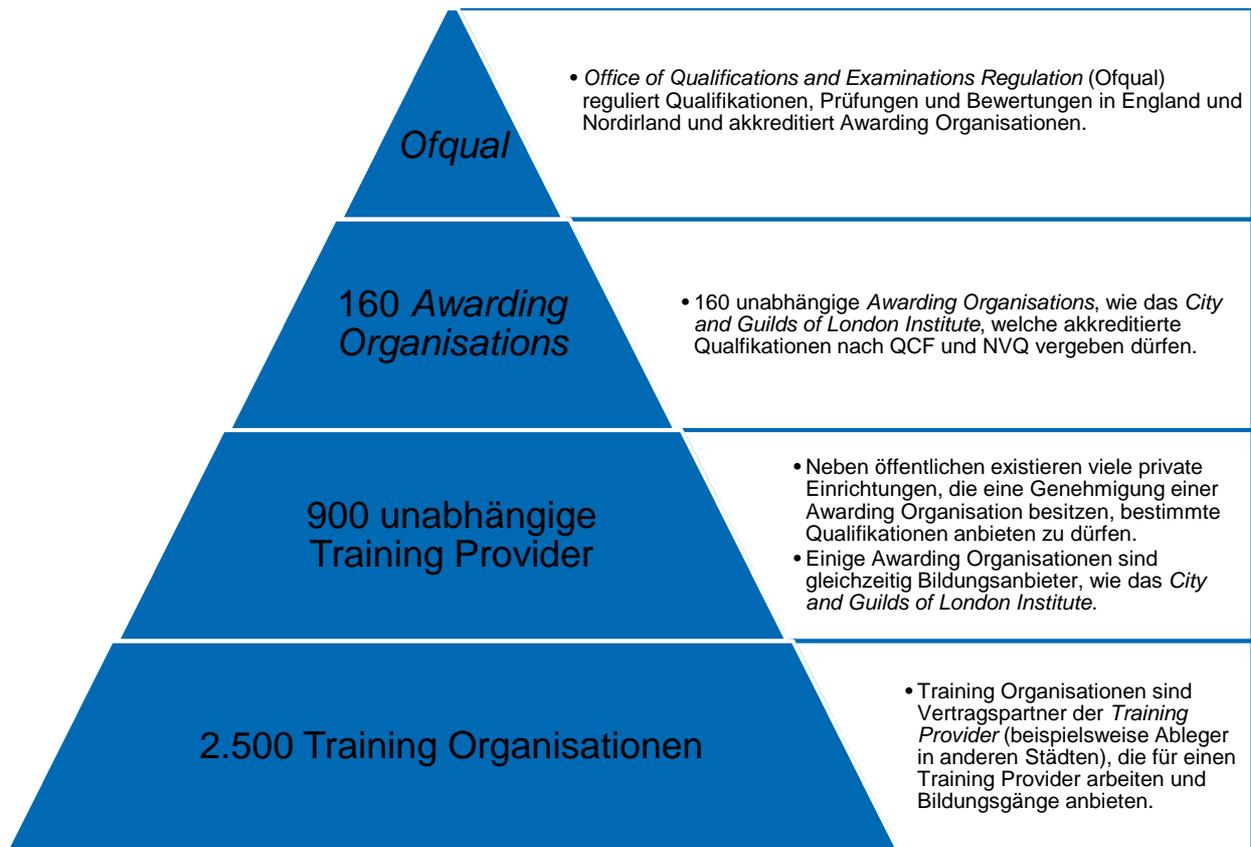
Es existieren somit sehr viele staatliche Institutionen. Neben diesen dargestellten Einrichtungen gibt es jedoch auch eine hohe Anzahl an unabhängigen Bildungsanbietern (*Training Provider*). Um das ganze System jedoch besser nachvollziehen zu können, muss man zunächst das Akkreditierungssystem (*Awarding System*) erläutern:

Es gibt derzeit rund 160 *Awarding Organisations*. Dabei handelt es sich um Organisationen, die akkreditierte Qualifikationen nach dem QCF und dem NQF vergeben dürfen, da sie von der Behörde *Office of Qualifications and Examinations Regulation (Ofqual)* anerkannt werden. Die Bildungsanbieter können sich dann entscheiden, Qualifikationen von einer oder mehreren *Awarding-Organisationen* zu vergeben. Im Berufs- und Weiterbildungssektor (FE-Sektor) Englands kommen dadurch (neben den *FE-Colleges*) 900 unabhängige *Training Provider* (wie das *City and Guilds of London Institute*) und wiederum ungefähr 2.500 *Training-Organisationen* zustande. *Training-Organisationen* sind Vertragspartner der *Training Provider* und bieten im Namen des *Training Provider* Berufsbildungsprogramme an. Werden akkreditierte Qualifikationen erworben, ist ein Wechsel für den Auszubildenden zwischen Einrichtungen/Organisationen (Kredittransfer) relativ problemlos. Anzumerken ist, dass es auf dem Markt der Bildungs- bzw. Trainingsanbieter immer wieder zu Konsolidierungen kommt und dass 90 Prozent aller vergebenen Qualifikationen 2011/2012 von 20 *Awarding Organisations* stammten (Ofqual, 2014, 1).

Training Provider (darunter die *FE Colleges*) bieten Berufsqualifikationen auf verschiedenen Leveln an, jedoch sind die meisten Kurse, abgesehen von den allgemeinbildenden Kursen, auf dem QCF-Level 1, 2 und 3 (EQF-Level 2, 3, 4).



Abbildung 4: Die Organisation der Akkreditierung von Bildungsanbietern



Quelle: eigene Darstellung

Finanzierung

Das Vereinigte Königreich investiert 5,6 Prozent seines Bruttoinlandsproduktes (OECD-Schnitt: 4,8 Prozent) in Bildung (2010/2011). Dies entspricht knapp 85 Milliarden Pfund. Seit 2005 bewegen sich die Ausgaben ungefähr auf demselben Niveau. Berücksichtigt man noch die privaten Ausgaben, dann erhöht sich der Anteil auf 6,4 Prozent. Der Anteil an privaten Ausgaben liegt im Durchschnitt höher als in den meisten anderen EU-Ländern (Paul, 2014, 12).

Die Gesamtausgaben für berufliche Bildung und damit die Finanzierung lassen sich nicht so einfach feststellen, da allgemeine und berufliche Bildung nicht trennscharf sind und gleich zwei Behörden involviert sind, die Bildungsfinanzagentur (*Education Funding Agency, EFA*) und die Qualifikationsfinanzagentur (*Skills Funding Agency, SFA*).

Die *Education Funding Agency (EFA)* unterliegt dem Bildungsministerium (DfE). Sie finanziert die Ausbildung aller 3- bis 19-Jährigen und die Ausbildung von lernschwächeren Menschen und Menschen mit Behinderung im Alter von drei bis 25 Jahren. Zu den weiteren Aufgaben gehört die Finanzierung und Aufsicht von *Academies, University Technical Colleges, Studio Schools* und *Free Schools*, womit auch berufsbildende Programme oder Elemente finanziert werden (EFA, 2015).



Die *Skills Funding Agency (SFA)* hat die Aufgabe, berufliche Bildung und Erwachsenenbildung außerhalb der Schulen und dadurch auch die meisten dualen Ausbildungsprogramme zu finanzieren. Da einige duale Ausbildungsprogramme jedoch auch mit Schulen gekoppelt werden können und somit die EFA zuständig wäre, übernimmt die SFA die Koordination finanzieller Mittel, welche die EFA dafür bereitstellt (SFA, 2015).

2013/2014 förderte die SFA über 1.000 Colleges und andere Bildungsanbieter mit 4 Milliarden Pfund. Mit 750 Millionen Pfund hat die SFA zur Finanzierung von *Apprenticeships* beigetragen. Insgesamt soll das Budget für *Apprenticeships* erhöht werden (SFA, 2014, 8 f.) Die Kosten der SFA beziehen sich bei dualen Ausbildungsprogrammen meistens auf die Bereitstellung von Training, also die Vermittlung theoretischer Kenntnisse an einen Auszubildenden bei einem Training Provider: 50 Prozent der Trainingskosten für 19- bis 24-Jährige und bis zu 50 Prozent für über 25-Jährige werden übernommen. Trainingskosten für 16- bis 18-Jährige werden voll übernommen.

Der *National Apprenticeship Service* ist übergeordnet verantwortlich für *Apprenticeships*. Dadurch übernimmt dieser auch die Koordination der Finanzierung durch die SFA. Finanzmittel werden direkt an die Training Provider weitergeleitet. Dies wird sich jedoch in den kommenden Jahren durch die *Funding-Reform* ändern, wodurch dann Unternehmen direkt über die Mittel verfügen. Dadurch sollen sich Trainingsanbieter stärker den Bedürfnissen der Arbeitgeber anpassen.

Neben der Finanzierung seitens der SFA erhalten Auszubildende (*Apprentices*) in England einen Mindestlohn. Diese Kosten müssen berücksichtigt werden (siehe Mitbestimmung).

Im Allgemeinen müsste man strenggenommen noch die berufliche Bildung in Schulen näher betrachten. Da es sich jedoch meist um Elemente handelt und nicht um ganze Programme, ist dies zu vernachlässigen.

Duale Ausbildungsprogramme (Apprenticeships)

Apprenticeships nehmen einen immer wichtigeren Stellenwert in der beruflichen Bildung Englands ein und werden staatlich stark gefördert.

Bei dualen Ausbildungsprogrammen (*Apprenticeships*) handelt es sich um Programme, bei denen man als Angestellter eines Unternehmens praktische Kenntnisse erlangt und den schulischen bzw. theoretischen Teil bei einem der zahlreichen Bildungsanbieter erlernt. Hier wiederum zeigt sich der Vorteil des großen Angebots an Training Providern, denn Spezialisierungswünsche der Arbeitgeber können im Rahmen der zu vermittelnden Qualifikationen angepasst und zugeschnitten werden.

Für *Apprenticeships* in England gibt es Ausbildungsrahmen (*Apprenticeship Frameworks*), welche Bestimmungen für den Arbeitsvertrag, die Berufsqualifikation (innerhalb des QCFs) und die Vermittlung allgemeiner Grundkenntnisse regeln. *Apprenticeships* werden auf verschiedenen Niveaustufen angeboten: *Intermediate* (QCF-Level 2), *Advanced* (Level 3) und *Higher Level* (Level 4 und 5).



Die Zugangsvoraussetzungen können je nach Beruf sehr unterschiedlich sein. Dies ist in England auch für andere Bildungsprogramme typisch, jedoch reguliert der Konkurrenzkampf um Ausbildungsplätze teilweise die Zulassung, da in einigen Berufsfeldern der Wettbewerb groß ist und ein gutes GCSE oder gute Noten in Englisch und Mathematik entscheidend sein können (CEDEFOP, 2013, 14 f.).

Die Organisation der *Apprenticeships* übernehmen die *Sector Skills Councils and Bodies*. Dabei handelt es sich um unabhängige, arbeitgebergeführte Einrichtungen, die zusammen mit Unternehmen Berufsstandards und Kompetenzen entwickeln, den Rahmen für die duale Ausbildung gestalten und Arbeitgeber in Sachen duale Ausbildung beraten und an Bildungsanbieter weiterleiten. SSCs werden von der Regierung lizenziert und durch staatliche Zuschüsse finanziert (SSCs, 2015).

Der seit 2009 bestehende *National Apprenticeship Service (NAS)* ist eine Behörde, die für *Apprenticeships* wirbt. Die Behörde informiert Unternehmen und Bewerber und unterstützt Unternehmen bei Rekrutierungs- und Trainingsprozessen. Zusätzlich werden auf der Website Stellenanzeigen für Ausbildungsplätze eingestellt.

Zurzeit gibt es 170 verschiedene *Apprenticeships*-Programme in 13 Berufssektoren (Mirza-Davies, 2015a, 3).

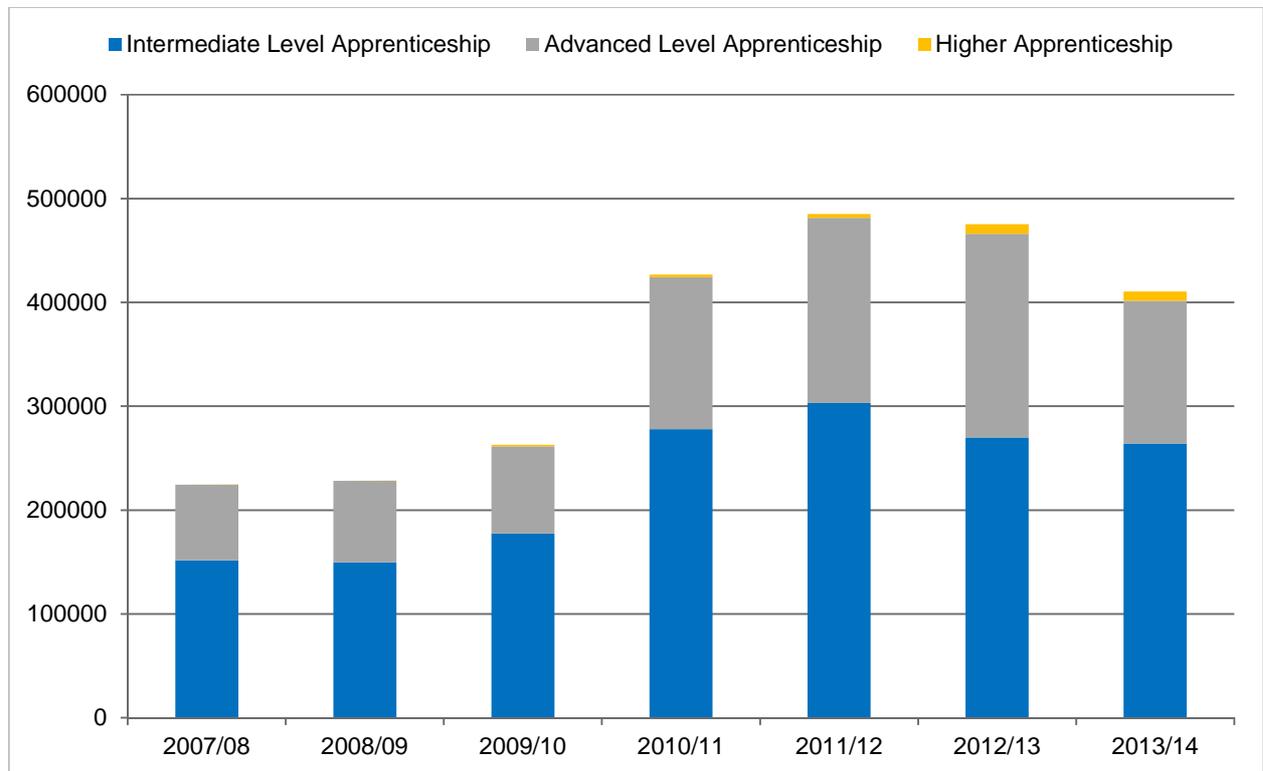
Neben den *Apprenticeships* existieren auch *Advanced* oder *Higher Apprenticeships*, die jedoch mit einem dualen Studium zu vergleichen sind und teilweise mit einem Bachelor-Abschluss beendet werden. *Apprenticeships* und vor allem *Advanced* und *Higher Apprenticeships* haben in den letzten Jahren eine große Zunahme verzeichnen können und werden sozialpartnerübergreifend sowohl als adäquates Mittel gegen Jugendarbeitslosigkeit als auch gegen den Fachkräftemangel angesehen (Interview CBI und TUC).

2013/2014 begannen rund 450.000 Menschen eine duale Ausbildung, was im Vergleich zu 2009/2010 einen Anstieg von 57 Prozent bedeutet. Es existieren in den Altersgruppen jedoch erhebliche Unterschiede. 37 Prozent der Menschen, die in 2013/2014 eine Ausbildung begonnen haben, sind 25 Jahre alt oder älter. Diese Altersgruppe verzeichnet in den letzten Jahren den größten Zuwachs innerhalb der *Apprenticeships*. Auch bei den 19- bis 24-Jährigen, die einen Anteil von 36 Prozent ausmachen, gibt es einen Zuwachs. Bei den unter 19-Jährigen (Anteil: 27 Prozent) sind die Zahlen relativ konstant geblieben. Die Zuwächse bei älteren Ausbildungsstartern lassen sich zum einen zwar mit der Tatsache erklären, dass vor 2004/2005 Menschen, die älter als 24 Jahre waren, keine *Apprenticeships* anfangen durften. Zum anderen jedoch lässt sich dies auch durch die *Advanced Apprenticeships* erklären, die in den letzten Jahren ebenfalls einen starken Anstieg verzeichnen konnten. Diese bilden mittlerweile 35 Prozent aller dualen Ausbildungen ab, während der Anteil des sogenannten Intermediate Levels (meistens 16- bis 19-Jährige auf Level 3) tendenziell sinkt (Mirza-Davies, 2015a, 5 ff.).

Der Anstieg der *Advanced Apprenticeships* ist im Sinne der Regierung und Sozialpartner; jedoch wird ebenfalls empfohlen, dass vor allem die Qualität und Quantität der Erstausbildungen gesteigert werden muss. Bei der Finanzierung wird dem bereits Rechnung getragen: Während 50 Prozent der Trainingskosten für 19- bis 24-Jährige und bis zu 50 Prozent für über 25-Jährige von der Regierung übernommen werden, werden die Trainingskosten für 16- bis 18-Jährige voll übernommen (Mirza-Davies, 2015a, 5 ff.).

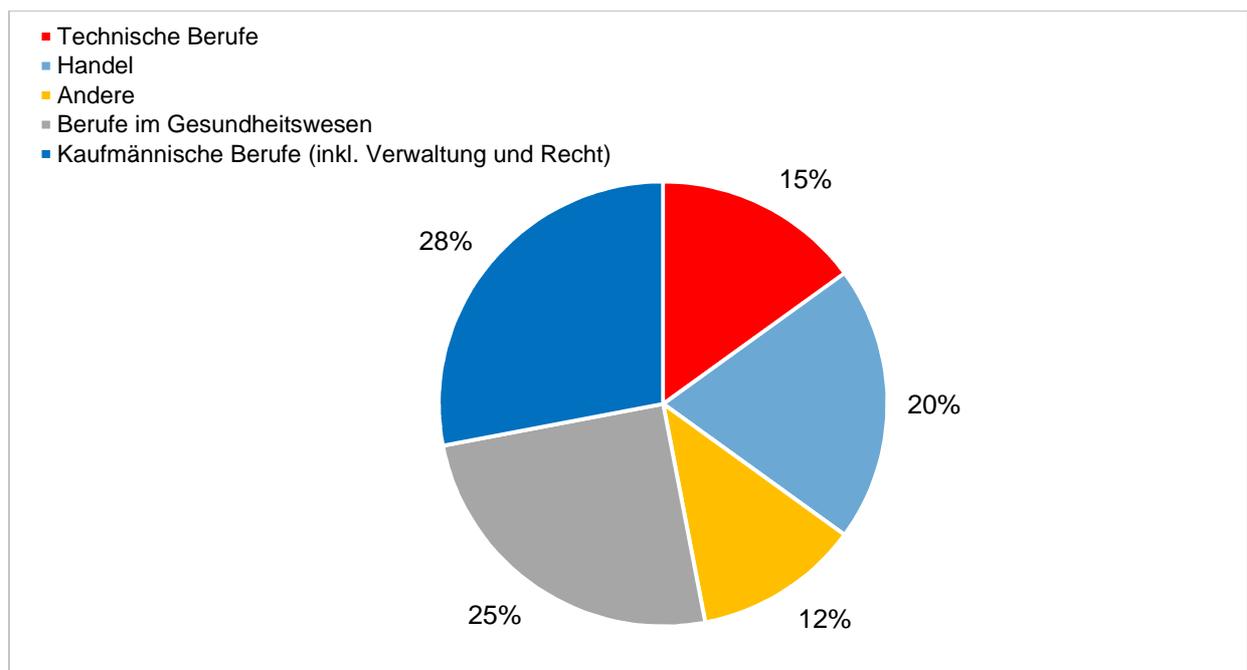


Abbildung 5: Begonnene duale Ausbildungsprogramme (Apprenticeships)



Quelle: Mirza-Davies, 2015b, 7; eigene Darstellung

Abbildung 6: Apprenticeship Starter nach Sektoren England 2013/2014



Quelle: Mirza-Davies, 2015b, 8; eigene Darstellung



Unternehmensbeteiligung

Schätzungsweise bildet lediglich eins von zehn englischen Unternehmen dual aus. Je nach Branche kann die Ausbildungsquote auch über zwei bis drei Prozent erreichen (Ryan et al., 2012, 6). Es handelt sich jedoch um eine Schätzung, denn die englische Ausbildungsquote muss interpretiert werden, um eine Vergleichbarkeit mit anderen europäischen Berufsbildungssystemen gewährleisten zu können. Dies liegt zum einen daran, dass zwischen Erst- und Weiterbildung oft nicht unterschieden wird. Darüber hinaus bleibt aufgrund der Ausbildungsdauer fraglich, ob beispielsweise *Apprenticeships* auf Level 1 oder Level 2 berücksichtigt werden sollen.

48 Prozent der englischen Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern bieten *Apprenticeships*-Plätze an und 39 Prozent haben aktuell mindestens einen Auszubildenden eingestellt. Bei Kleinstunternehmen mit zwei bis vier Mitarbeitern bilden 10 Prozent aus und 5 Prozent haben aktuell einen Auszubildenden eingestellt (Mirza-Davies/Rhodes, 2014, 4).

Von allen *Apprenticeships* teilt sich das Angebot relativ gleichmäßig zwischen Unternehmen mit 1 bis 49 Arbeitnehmern und größeren Unternehmen mit über 50 Angestellten auf, wobei die kleineren Unternehmen tendenziell jüngere Menschen ausbilden, während größere Unternehmen dementsprechend öfter *Higher Apprenticeships* anbieten.

Tabelle 2: Duale Ausbildungsanfänger nach Unternehmensgröße

Schuljahr 2009/2010 – Schätzungen

Anzahl der Mitarbeiter	Anteil der Ausbildungsanfänger		
	weniger 19	19 und mehr	insgesamt
1 bis 49	47 Prozent	36 Prozent	41 Prozent
50 oder mehr	34 Prozent	50 Prozent	43 Prozent
unbekannt	19 Prozent	14 Prozent	16 Prozent
insgesamt	114.000	159.800	273.900

Die Zahlen beruhen auf den Zahlen der Angestellten in der jeweiligen Niederlassung. Bei nationalen Unternehmen mit mehreren Niederlassungen kann es daher zu Mehrfachzählungen kommen. Das Alter bezieht sich auf das Alter bei Ausbildungsbeginn.

Es handelt sich um vorläufige Zahlen, sodass die Gesamtzahlen von anderen veröffentlichten Zahlen abweichen können.

Quelle: Mirza-Davies, 2015b, 12

Bei Unternehmen, die duale Ausbildungsplätze anbieten, hinkt der KMU-Sektor etwas hinterher. Die Regierung versucht jedoch auch hier, Verbesserungen zu erzielen. Das fängt mit finanziellen Anreizen an: Beispielsweise gibt es seit 2012 eine Art Stipendienprogramm, bei dem kleine Unternehmen einmalig 1.500 Pfund von der Regierung erhalten, wenn sie erstmalig eine Person zwischen 16 und 24 Jahren ausbilden. Das Programm hatte das Ziel, bis 2014 weitere 20.000 Ausbildungsplätze zu schaffen. Bis Juli 2014 wurden jedoch bereits 96.000 neue Aus-



bildungsplätze geschaffen, weshalb man durchaus von einem Erfolg sprechen kann (Mirza-Davies, 2015a, 5 f.). Problematisch bleibt jedoch weiterhin die Informationspolitik (siehe Kapitel 4). Laut einer Untersuchung des BIS kennen viele KMUs staatliche Förderprogramme für duale Ausbildungsplätze nur in einem unzureichenden Maße (BIS, 2013, 9 ff.).

Ein weiterer Anreiz, duale Ausbildungsplätze zu kreieren, sind wie bereits beschrieben die sogenannten *Apprenticeship Training Agencies (ATAs)*. Der britische Gewerkschaftsverband *Trade Union Congress (TUC)* weist darauf hin, dass ATAs problematisch seien, da Auszubildende dort eben nicht als Angestellte gelten und in verschiedenen Unternehmen den Praxisanteil absolvieren. Somit werden ihnen auch nicht die gleichen Rechte wie Angestellten zuteil, sondern nur die Rechte, die mit der Maßnahme vereinbart worden sind, wie beispielsweise geringere Löhne oder geringere Mitbestimmung (*TUC Interview*).

Ein weiterer Anreiz, die Unternehmensbeteiligung und die Ausbildungsquote zu steigern, liegt in der Reform der bestehenden *Apprenticeship*-Rahmenbedingungen: England hat erkannt, dass finanzielle Anreize alleine (trotz hoher Resonanz) nicht ausreichen, um Unternehmen zu überzeugen, sich am Berufsbildungssystem zu beteiligen. Vielmehr muss das bestehende System selbst in Frage gestellt werden. Aus diesem Grund hat das englische Wirtschaftsministerium 2014 ein neues Konzept ins Leben gerufen, das Unternehmen beim Anbieten von *Apprenticeships* unterstützen soll. Sogenannte *Trailblazers* (Wegbereiter) sollen neue arbeitgebergeführte *Apprenticeships* erarbeiten, die viel einfacher zu implementieren und klarer strukturiert sind als bisher. Ein Hauptunterschied ist, dass in den neuen *Apprenticeships* klar und einfach beschrieben wird, was ein Auszubildender am Ende seiner Ausbildung können muss. Die Standards sind von Arbeitgebern für Arbeitgeber kreiert. Diese neuen Standards sollen ab 2015 gelten und bis 2017 alle Standards nach altem System ablösen (BIS, 2015a, 4 f.).

Auch die Finanzierungsreform ist Bestandteil des neuen Ansatzes: Anstelle der Bildungsanbieter verfügen nun Unternehmen direkt über staatliche Mittel zur Teilfinanzierung von *Apprenticeships*. Bildungsanbieter müssen sich dadurch noch mehr auf die Bedürfnisse der Unternehmen einstellen (BIS, 2015a, 34).

Mitbestimmung Azubis/Berufsschüler

Alle 16- bis 18-jährigen Auszubildenden bekommen einen Mindestlohn von 2,73 Pfund pro Stunde (ca. 3,65 Euro). Dies gilt auch für 19-jährige und ältere Auszubildende für die ersten zwölf Monate ihrer Ausbildung. Danach bekommen sie den nationalen Mindestlohn (5,13 Pfund pro Stunde für 18- bis 21-Jährige; 6,50 Pfund pro Stunde für 21 Jahre und älter). Daneben besitzen sie dieselben Rechte wie Angestellte, z. B. Urlaubsanspruch und Mutterschutz (Mirza-Davies, 2015a, 4).

3 Qualitätssicherung und Standards

Ähnlich wie bei den Institutionen, die für die Regulierung des englischen Berufsbildungssystems verantwortlich sind, sind auch viele Institutionen für die Qualitätssicherung zuständig. Dabei handelt es sich teilweise um die gleichen Institutionen. Eine der wichtigsten ist das *Office for Standards in Education, Children's Services and Skills (Ofsted)*, welche die Qualität der Einrichtungen, die berufliche Bildungsprogramme anbieten, untersucht (siehe Regulierung).



Daneben gibt es die *Quality Assurance Agency (QAA)*, die als unabhängige Organisation den höheren Bildungssektor auf Qualität in Lehre und Forschung überprüft und berät. Colleges werden regelmäßig besucht, um zu überprüfen, ob die Qualitätsstandards nach dem *UK Quality Code for Higher Education* eingehalten werden. Darüber hinaus forscht die *QAA* zur Qualitätsverbesserung und verfasst regelmäßig Gutachten (QAA, 2015).

Auch die Qualität der Lehrkräfte und deren Ausbildung muss im Kontext der Qualitätssicherung untersucht werden. In England müssen Lehrer, die an staatlichen Sekundarschulen lehren, die Bedingungen der *Teaching Agency* erfüllen. Das bedeutet, sie müssen mindestens einen Bachelorabschluss sowie gute GCSE-Noten in Englisch, Mathematik und in einer weiteren Wissenschaft haben, um unterrichten zu können. Darüber hinaus müssen sie ein Einführungsjahr absolvieren (vergleichbar mit einem Referendariat), um den *Qualified Teacher Status (QTS)* zu erlangen.

Bei einigen Einrichtungen, wie *Academies* und *Free Schools*, können die Bedingungen, einen *QTS* zu erlangen, erleichtert werden, falls von der Schule darum gebeten wird. Das bedeutet, dass Schulen bei der Einstellung teilweise von einem rein starren Konzept abweichen können, wenn Sie einen Kandidaten für qualifiziert halten.

In *FE Colleges* nennt man Lehrkräfte *Lecturer* und die Ausbilder (*work-based*) *Trainer*. *Lecturer* und *Trainer* mussten bis 2013 den Status *Qualified Teacher Learning and Skills (QTLS)* erlangen. Ein Diplom im Lehren (z. B. im *Lifelong Learning Sector [DTLLS]* oder ähnliches) bleibt weiterhin Voraussetzung. Insgesamt jedoch sind die Bedingungen etwas erleichtert worden: Ob jemand unterrichten darf oder nicht, entscheidet nun verstärkt der jeweilige Bildungsanbieter.

Lehrerausbildungen können an höheren Bildungseinrichtungen oder Ofqual-anerkannten Awarding-Organisationen durchgeführt werden (CEDEFOP, 2013, 18 ff.).

2013 wurde die *Education and Training Foundation* eingeführt, die das Ziel hat, im Weiterbildungssektor und in der beruflichen Bildung die Qualität und fachliche Kompetenz von Lehrkräften anzuheben. Dies soll durch Anreizstrukturen gelingen, damit gute Absolventen sich für eine Karriere als Lehrkraft entscheiden, aber auch durch das Anbieten von Fortbildungsprogrammen für derzeitige Lehrkräfte (The Education and Training Foundation, 2014, 4).

Generell wird die Qualitätssicherung sehr ernst genommen. Es gibt - über die hier beschrieben hinaus - noch deutlich mehr Akteure, die in der Regel auch komplementär zusammenarbeiten. Dennoch stellt sich die Frage nach einer zentralen Qualitätssicherung, denn die vorhandene Vielfalt kann zwar zu einer höheren Qualitätssteigerung beziehungsweise zu einer besseren Qualitätssicherung führen, jedoch nur, solange die Struktur transparent bleibt.

4 Teilnehmer und Akzeptanz

Ansehen der beruflichen Bildung

Ähnlich wie in anderen europäischen Ländern genießt die akademische Bildung in England mehr Ansehen als die berufliche Bildung. Eine Studie des Bildungsanbieters *City and Guilds*



bestätigt das Bild, zeigt jedoch gleichzeitig, wie die Wahrnehmung bzw. Darstellung der beruflichen Bildung von beziehungsweise gegenüber Jugendlichen widersprüchliche Züge aufweist. Denn zum einen sind sich Jugendliche bewusst, dass berufliche Qualifikationen vorteilhaft auf dem Arbeitsmarkt sind und diese sich oft mit ihren eigenen Interessen decken. Zum anderen wird ihnen das Bild vermittelt, dass berufliche Bildung in der Gesellschaft einen geringeren Stellenwert besitzt (Atkins et al., 2011, 38). Dazu kommt, dass viele Jugendliche schlichtweg das große Angebot in der beruflichen Bildung nicht kennen.



“One of the things we are trying to get away from is the idea that apprenticeships are for people who can’t get into university”
(Guy Parker, Policy Adviser, CBI)

Es stellt eine große Herausforderung dar, die Sichtweise auf die berufliche Bildung zu ändern, gerade wenn diese so tief in den Köpfen von Lehrern und Eltern verankert ist. Beispielsweise würden einer Befragung zufolge 65 Prozent der befragten Lehrer selten oder nie Schülern raten, eine duale Ausbildung zu beginnen, wenn sie die entsprechenden Noten haben, ein Studium beginnen zu können (NFER, 2014, 3).

Dennoch kann man in den letzten Jahren erkennen, dass berufliche Bildung an Attraktivität gewinnt. Die zumindest teilweise stärkere Aufklärung über Vorteile von Berufsbildungsprogrammen und die erkennbaren Chancen am Arbeitsmarkt führen bereits in der Sekundarstufe zu einer Trendwende: Nach einer Studie des *Higher Education Funding Council* entscheiden sich immer mehr Schüler für Programme, die berufsbildende Elemente beinhalten, oder für kombinierte Programme (allgemeinbildend und berufsbildend). In der Untersuchung werden für die Jahre 2005/2006 bis 2012/2013 alle Schüler von englischen Schulen und Colleges berücksichtigt, die nach dem 13. Schuljahr (in der Regel im Alter von 18 Jahren) Level 3-Qualifikationen erworben haben (A-Levels oder Äquivalente, wie das *BTEC*). Die Gesamtkohorte ist in diesem Zeitraum stetig gestiegen. Im Vergleich zum Schuljahr 2005/2006 (knapp 250.000) besuchten im Schuljahr 2012/2013 (über 300.000) etwa 23 Prozent (> 58.000) mehr Schüler einen solchen Bildungsgang. Interessant sind jedoch die Veränderungen der Zusammensetzung. Unterschieden wird hierbei zwischen A-Level-Qualifikation und *BTEC* (Diplom für Betriebswirtschaft, Naturwissenschaften und Technologie an einer Fachschule). Insgesamt lässt sich im zeitlichen Verlauf ein deutlicher Rückgang der A-Level-Absolventen verzeichnen, während der Anteil der *BTEC*-Absolventen sowie der Absolventen mit kombinierten Abschlüssen (mehrere *BTEC*-Qualifikationen bzw. Kombinationen aus *BTEC* oder A-Level) ansteigt (HEFCE, 2015, 10).



Tabelle 3: Verteilung auf verschiedene Bildungsgänge: Jahrgänge 2005/2006 und 2012/2013 im Vergleich

Art der Level 3- Qualifikation	Kohorte 2005-2006	Teilnahme der Kohorte in Prozent	Kohorte 2012-2013	Teilnahme der Kohorte in Prozent
A-Level	202.195	81	205.170	67
BTEC	25.515	10	48.425	17
Kombination	14.460	6	48.625	16
Gesamt	248.365	100	306.605	100

Quelle: HEFCE, 2015; eigene Darstellung

Vor allem duale und höhere duale Ausbildungsprogramme steigern das Image beruflicher Bildung in England erheblich, was letztlich auch mit der guten Einmündung der Absolventen in den Arbeitsmarkt zu tun hat (siehe Kapitel 6).

Durchlässigkeit

Das Bildungssystem des Vereinigten Königreichs besitzt traditionell eine hohe Durchlässigkeit. Formale Kriterien (z. B. ein bestimmter Bildungsabschluss), wie in den meisten europäischen Ländern, können meist vernachlässigt werden, da Bildungsinstitutionen eine hohe Entscheidungsgewalt darüber besitzen, wen sie aufnehmen und wen nicht. Dieses „System“ gibt beispielsweise den Universitäten, aber auch den Bewerbern mit beruflichem Hintergrund mehr Flexibilität. Aufgrund verschiedener Studien kann man Muster erkennen, die zeigen, dass mit einer Level 3 (QCF)-Qualifikation ein Grundstudium (*Undergraduate Programme*) an Universitäten aufgenommen werden kann. 2011 hatten 15,2 Prozent der angenommenen Bewerber an Universitäten und Colleges im Vereinigten Königreich im Vorfeld ein Berufsbildungsprogramm absolviert (Cedefop, 2013, 12).

Bei höheren beruflichen Qualifikationen (Level 4 und Level 5) verbessert sich die Durchlässigkeit deutlich. So kann man nach diesen Qualifikationen oft direkt in das zweite oder dritte Jahr eines Bachelorstudiengangs einsteigen, wobei auch hier der Ermessungsspielraum der jeweiligen Universität oder des jeweiligen Colleges zu berücksichtigen ist (Cedefop, 2013, 12).

Beratungs- und Förderstrukturen

Das Vereinigte Königreich hat eine nationale Beratungs- und Fördereinrichtung eingerichtet, den *National Careers Service*. Dieser bietet Informationen, Beratung und Hilfestellung für alle Menschen, die älter als 13 Jahre sind. Zu den Leistungen zählt die Beratung hinsichtlich Lern-, Trainings- und Beschäftigungsmöglichkeiten. Um das zu gewährleisten, leisten Mitarbeiter der Behörde Unterstützung bei der Erstellung von Lebensläufen, bei der Suche nach Jobs und beim Bewerben, bei der Einschätzung des Arbeitsmarktes, bei der Suche nach Kursen und Trainingsinhalten, bei Finanzierungsmöglichkeiten von Lern- bzw. Ausbildungsprogrammen sowie bei der Identifizierung von Schlüsselfähigkeiten und Karrieremöglichkeiten.



Die Behörde bietet Kontakt über das Telefon oder per Live-Chat und für über 19-Jährige auch direkte Gespräche in lokalen Büros an. Um auch dort ein ausreichendes Qualitätsniveau gewährleisten zu können, müssen die Büros einen Mindeststandard einhalten. Um eine Akkreditierung zu erhalten, müssen sie sich einer Inspektion unterziehen, um zu zeigen, dass sie alle Bedingungen in Sachen Führung und Management, Ressourcen, Dienstleistungserbringung und kontinuierlicher Qualitätsverbesserung erfüllen (National Careers Service, 2015).

Das Problem ist jedoch, dass die Beratung die erwünschten Verbesserungen noch nicht herbeigeführt hat. Vor allem die Beratung hinsichtlich der Berufs- und Karrieremöglichkeiten durch die berufliche Bildung fällt laut Arbeitgeberverband, Gewerkschaftsverband und Unternehmen viel zu kurz aus. Es reicht nicht aus, ein Angebot an Informationen zu haben; vielmehr müssen diese auch bei den Schülern ankommen. Laut dem britischen Arbeitgeberverband hat das englische Berufsbildungssystem eine gute Basis und eine gewisse Qualität, worauf man aufbauen könne. Doch Schüler erfahren oft gar nicht erst, welche Möglichkeiten existieren. Mit der Einführung des *National Careers Services* in 2012 wurde auch mehr Verantwortung in die Schulen transferiert: Diese sollen demnach verstärkt 14- bis 16-Jährige beraten. Eine Untersuchung von Ofsted zeigt jedoch auch hierbei – ähnlich wie die Einschätzung der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften –, dass die Beratung und die Qualität der Schulen oft weiterhin ein Problem ist und starkes Verbesserungspotenzial existiert: Nur wenige Schulen, die inspiziert worden sind, machen auf den *National Career Service* aufmerksam, bedienen sich auch externer Quellen oder leisten umfassende Beratungsdienste. Dabei sei jedoch auch das Angebot des National Career Service schuld, welches die Jugendlichen nur schwer erreicht (The Guardian, 2013).

Insgesamt kann man konstatieren, dass der National Career Service bei Beratung und Kommunikation noch nicht allzu erfolgreich war. Dies kann man auch daran erkennen, dass das Bildungsministerium die Einführung eines arbeitgebergeführten Beratungsunternehmens ankündigt: Das Unternehmen soll 12- bis 18-Jährigen durch eine starke Zusammenarbeit von Schulen, Colleges und Unternehmen grundlegende Informationen bereitstellen und dadurch Anreize schaffen, auch eine berufliche Karriere in Erwägung zu ziehen. Unternehmen sollen direkt mit Schülern sprechen können und sie bei Karriereentscheidungen unterstützen. Diesbezüglich möchte die Regierung Forschungsdaten zu den Karrieren und Einkommen ehemaliger Schüler veröffentlichen, um die derzeitigen beziehungsweise zukünftigen Schüler noch besser informieren zu können (DfE, 2014d).

Ebenso muss man berücksichtigen, dass sich einer Befragung zufolge 70 Prozent der Schüler an ihre Eltern wenden, wenn es um die zukünftige Karriere geht (NFER, 2014, 3). Auch dort muss Beratung ansetzen. Aufklärungskampagnen könnten genauso helfen wie Kombinationen von beruflichen und allgemeinbildenden Abschlüssen.

Finanzielle Unterstützung

Das Kreditprogramm *Professional and Career Development Loans (PCDL)* für Auszubildende ist aktuell das einzig signifikante Unterstützungsangebot bei der Finanzierung beruflicher Bildung (Fletcher, 2010, 2). Dieses Kreditprogramm der *Skills Funding Agency (SFA)* ermöglicht es, während eines Trainingskurses einen Kredit zwischen 300 und 10.000 Pfund (ungefähr 400 bis 14.000 Euro) aufzunehmen. Angeboten werden die Kredite ausschließlich durch zwei Banken. Voraussetzung für einen *Professional and Career Development Loan* ist die Teilnahme an einem maximal zwei Jahre dauernden Bildungsprogramm (bzw. bis zu drei Jahren, wenn ein



Jahr praktische Arbeit beinhaltet ist), das entweder förderlich für die berufliche Karriere ist oder den (Wieder-)Einstieg in das Arbeitsleben erleichtert.

Das öffentlich geförderte Finanzierungsprogramm existiert seit 1998 (damals unter dem Namen *CDL*). Seither werden etwa 12.000 Lernende jährlich unterstützt. Die Kosten für die Regierung liegen bei etwa 20 Millionen Pfund pro Jahr. Die Anzahl der Kreditnehmer scheint nicht hoch zu sein; jedoch muss man berücksichtigen, dass viele Ausbildungsprogramme von den Unternehmen finanziert werden, aber auch, dass das Training für unter 19-Jährige kostenlos ist (Fletcher, 2010, 4). Dennoch gibt es auch Kritik, dass Kreditvergabeentscheidungen seitens der Banken relativ intransparent verlaufen (The Guardian, 2014).

Für die Dauer des Trainings/Kurses und bis zu einem Monat nach Abschluss kommt die Regierung für die Zinszahlung auf. Die Rückzahlung des Kredits inklusive Zinsen beginnt im Anschluss.

Risikoschüler

Die Anzahl von 16- bis 25-Jährigen, die aktuell keinen Job oder Ausbildungsplatz haben oder sich nicht in einem Bildungsprogramm befinden (NEET), liegt seit den 1990er-Jahren im Schnitt bei 9 bis 10 Prozent. Die Tendenz verbesserte sich in den letzten Jahren leicht. Auch für 18- und 19-Jährige hat sich die Lage verbessert: Hier liegt die Rate bei 12 bis 14 Prozent (DfE, 2014a). Dennoch wird die Zahl als hoch empfunden und die NEET-Rate ist ein wichtiges Thema in der Politik.

Um Risikoschüler aufzufangen und die NEET-Rate kontinuierlich zu reduzieren, existieren verschiedene Programme. Eines davon ist das *Access to Apprenticeship Scheme*, das seit 2011 existiert. Das Programm bietet 10.000 Stellen pro Jahr an. Jugendliche mit einem NEET-Hintergrund werden für sechs Monate eingestellt mit dem Ziel, schulische Defizite abzubauen und so die Chance zu erhöhen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

Daneben gibt es seit dem 1. August 2013 *Traineeship*-Programme: *Traineeships* kombinieren Arbeitserfahrung mit Mathematik- und Englischkenntnissen und sollen Jugendliche zwischen 16 und 24 Jahren auf eine duale Ausbildung vorbereiten. 1.400 Unternehmen bieten bereits 6.030 *Traineeships* an. Es ist zu berücksichtigen, dass das erste Jahr nach Einführung mit Blick auf die Teilnehmerzahl noch nicht vielversprechend war. Umso bemerkenswerter ist es, dass die englische Regierung an dem Konzept festhält. Nach einer Untersuchung des BIS sprechen sich sowohl Teilnehmer, Bildungsanbieter aber auch Unternehmen für *Traineeships* aus. Bildungsanbieter und Unternehmen fordern sogar Werbung für das Programm und stärkere finanzielle Anreize. Fast 60 Prozent der bisherigen Teilnehmer geben an, dass ihre Chancen auf einen Job gestiegen sind (BIS, 2015b, 18).

Zielgruppe sind junge Menschen, die weder einer Beschäftigung nachgehen oder sich in einer Ausbildung befinden (NEET). Aus dieser Gruppe stammen auch aktuell 84 Prozent aller *Traineeship*-Teilnehmer. Daneben nehmen auch junge Menschen mit Lernschwächen teil (64 Prozent) oder junge Menschen aus ethnischen Minderheiten bzw. Menschen, die einen Migrationshintergrund besitzen (62 Prozent).



Auch wenn die Zahlen aktuell noch viel zu gering sind, um eine finale Aussage über den Erfolg oder Misserfolg des Programms zu treffen, so sind die ersten Ergebnisse doch vielversprechend: 50 Prozent der Trainees, die das Programm verlassen oder absolviert haben, befinden sich nun in einer dualen Ausbildung (22 Prozent) oder haben einen Arbeitsplatz (28 Prozent). Weitere 17 Prozent befinden sich in anderen Ausbildungsprogrammen. Bei diesen Zahlen kann man durchaus von einem Erfolg sprechen, da 67 Prozent der *Traineeship*-Teilnehmer weiter voranschreiten konnten. Die übrigen 33 Prozent suchten entweder einen Arbeitsplatz (26 Prozent) oder machten etwas anderes (7 Prozent). Von denjenigen, die nun einer dualen Ausbildung nachgehen oder arbeiten, sind 42 Prozent in demselben Unternehmen untergekommen, in dem sie ihr *Traineeship* absolvierten, 18 Prozent arbeiten bei einem Unternehmen der gleichen Industrie und 39 Prozent gehen bei einem Unternehmen in einem anderen Industriezweig einer Tätigkeit nach (BIS, 2015b, 18).

5 Arbeitsmarktorientierung und Mobilität

Mobilität

In England spielen Mobilität und die Förderung der Mobilität keine große Rolle. Man befürwortet bessere Sprachkenntnisse, wobei England aufgrund seiner Geschichte und als englischsprachiges Land einen anderen Bezug zu zusätzlichen Sprachkenntnissen hat. Dennoch unterstützt Großbritannien das *European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)* und bewirbt transnationale Mobilität (Interview CBI).

Einmündungsquote

Die Jugendarbeitslosigkeit in Großbritannien beträgt 2014 rund 16 Prozent, was annähernd wieder die Rate von vor der Finanzkrise darstellt (2008: rund 15 Prozent). In den Jahren dazwischen betrug die Quote noch über 20 Prozent, was ziemlich nah am EU-Durchschnitt lag (Eurostat, 2015). Auch wenn sich die Lage wieder etwas beruhigt hat, empfinden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die Quote als zu hoch. Dennoch fühlt man sich aufgrund der Erfolge bei der Beschäftigung auch in der Bildungspolitik bestätigt, da auch die Ausweitung dualer Ausbildungsprogramme ihren Beitrag dazu geleistet hat.

Das Skills-Matching wird insgesamt als nicht ausreichend angesehen, aber auch nicht als überaus schlecht. Im zentralen Bildungsreport, dem sogenannten Wolf-Report, wird jedoch angeprangert, dass die meisten Ausbildungsprogramme auf QCF/NQF-Level 2 bzw. 3 stattfinden, was für den Arbeitsmarkt oft nicht ausreichend ist. Für 16- bis 18-Jährige finden die meisten Ausbildungen sogar nur auf Level 1 oder 2 statt, die laut dem Wolf-Report nachweislich nicht für den Arbeitsmarkt ausreichen bzw. von den Arbeitgebern nicht wertgeschätzt werden (Wolf, 2011, 71). Aus diesem Grund fördern Staat und Unternehmen nicht nur Weiterbildungsprogramme, sondern richten immer mehr *Advanced Apprenticeships* ein. So soll auch einem drohenden Fachkräftemangel besser begegnet werden, den Unternehmen vor allem in der wirtschaftlichen Erholung erwarten. Das Skills-Matching litt jedoch auch an der ehemals geringen Unternehmensbeteiligung in der Berufsausbildung. Behörden und Bildungsanbieter mussten demnach oft antizipieren, was der Arbeitsmarkt verlangt, anstatt in einer engeren Kooperation mit Unternehmen Qualifikationen zu definieren. Unternehmen haben oft fertig qualifizierte Fachkräfte erwartet, die der Staat ausbildet. Dazu kam, dass Unternehmen bei Einstellungen ver-



stärkt auf akademische Qualifikationen geschaut und berufliche Qualifikationen vernachlässigt haben (CIPD, 2014, 1). Das Skills-Mismatching kam demzufolge nicht nur durch die Versäumnisse von staatlichen Behörden oder Bildungsanbietern zustande, sondern auch durch das Verhalten der Unternehmen. Dies hat sich, wie bereits oben beschrieben, deutlich geändert. Das Angebot an dualen Ausbildungsmöglichkeiten hat sich erhöht und Unternehmen wirken aktiv bei Qualifikationsstandards mit.

Der Übergang von Schule bzw. Ausbildung in den Arbeitsmarkt in England erweist sich als schwer. Auch wenn die Datenlage nicht allzu schlüssig ist (Cedefop, 2014, 99), kann man einige Trends beobachten. Der Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt zeigt Vorteile für Akademiker gegenüber der beruflichen Bildung. Da man bisher jedoch noch nicht einzelne Branchen untersucht hat, bleibt die Aussagekraft der Daten begrenzt. Darüber hinaus muss man auch die angelsächsische Kultur berücksichtigen, die lange Zeit stärker auf akademische Fähigkeiten geschaut hat: Unternehmen stellten vorzugsweise Menschen mit akademischen Abschlüssen ein, um sie dann selbst im Unternehmen auszubilden. Auf diesen Vorteil konnten beruflich Qualifizierte in der Vergangenheit nicht zurückgreifen.

Dieser Bias wird zumindest in aktuelleren Entwicklungen aufgehoben. Heute wird stärker auf die Fähigkeiten geachtet, die Absolventen direkt nach dem Abschluss mitbringen. Aus diesem Grund wird auch verstärkt bei Akademikern ein Mismatch identifiziert. Dieser führt dazu, dass sie länger nach einen Job suchen müssen als Menschen, die eine duale Ausbildung abgeschlossen haben (The Independent, 2014). Dennoch besitzen Akademiker einen langfristigen Einkommensvorteil, wenn Absolventen einer dualen Ausbildung keine weiteren Abschlüsse erwerben oder an keinen Weiterbildungen teilnehmen.

Duale Ausbildungsprogramme sollen dennoch gefördert werden, da sich die Qualität verbessert hat und die Übergangsrate in den Arbeitsmarkt und die Anstellungswahrscheinlichkeit deutlich besser sein soll. Dies zeigt sich vor allem im Vergleich zu vollzeitschulischen Ausbildungen und gegenüber niedriger Qualifizierten (siehe Bildungsrendite).

Bildungsrendite/Einkommen

Bildungsrenditen und die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung sind von allen Berufsbildungsprogrammen bei *Apprenticeships* am höchsten. Zu diesem Ergebnis kommen verschiedene Studien: Bei Erstausbildungen erhöht sich das Einkommen um 12 bis 16 Prozent gegenüber Einkommen mit Level 1 oder 2-Abschluss ohne duale Ausbildung. Bei Absolventen eines *Advanced Apprenticeship* (Level 3) steigt das Einkommen um 18 bis 22 Prozent gegenüber Level 2-Qualifikationen ohne duale Ausbildung. Dazu liegt die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung bei Absolventen eines *Advanced Apprenticeships* um 15,7 Prozent höher (bei Erstausbildungen 7,4 Prozent gegenüber Level 1 und 2). Daneben gibt es auch Studien, wie die des *National Audit Office* von 2012, die die Diskrepanz der Einkommen und die Wahrscheinlichkeit einer Einstellung nicht für so hoch bewertet wie in der Vergangenheit. Dennoch kann man insgesamt sagen, dass sich ein positiver Effekt dualer Ausbildungen im Vergleich zu vollzeitschulischen Ausbildungsprogrammen bemerkbar macht (Europäische Kommission, 2013, 56, 62).

Darüber hinaus kann man durch eine Kosten-Nutzen-Analyse weitere Argumente für die Förderung von dualen Ausbildungsprogrammen identifizieren: Die Ergebnisse solch einer Analyse der



Universität von Sheffield zeigen bei der Gegenüberstellung des lebenslangen Nutzens einer dualen Ausbildung und den Kosten der Bereitstellung solcher Programme einen großen positiven Nettobarwert. Duale Ausbildungsprogramme erzielen einen positiven Nettobarwert von 105.000 Pfund (140.000 Euro) auf Level 3 und 73.000 Pfund (98.000 Euro) auf Level 2 (Europäische Kommission, 2013, 56, 63 f.).

Daran knüpft auch eine Studie des *Centre for Economics and Business Research (CEBR)* an, die die Vorteile von beruflicher Bildung auf makroökonomischer Ebene aufzeigt. Die Studie schätzt den volkswirtschaftlichen Nutzen, der durch *Apprenticeships* entsteht, auf 21 Milliarden Pfund (28 Milliarden Euro). Dies liegt daran, dass Absolventen dualer Ausbildungsprogramme im Vergleich zu ähnlichen Gruppen ohne Abschluss eines *Apprenticeships* eine höhere Wahrscheinlichkeit besitzen, beschäftigt zu sein und darüber hinaus höhere Gehälter erzielen. Höhere Gehälter, mehr Beschäftigung und dadurch höhere Steuern (Nutzen) werden bei der Berechnung berücksichtigt und der staatlichen Subventionierung der *Apprenticeships* (Kosten) gegenübergestellt. Die Kosten beliefen sich 2014 auf 1,2 Milliarden Pfund (1,6 Milliarden Euro). Daraus ergibt sich ein Nutzen von 21 Pfund (28,16 Euro) für jedes staatlich investierte Pfund (1,34 Euro). Dies deckt sich mit anderen Erhebungen, die den Nutzen bei 16 bis 21 Pfund sehen (CEBR, 2014, 9 ff.).

Man kann konstatieren, dass sich *Apprenticeships* aufgrund höherer Einkommensrenditen und höherer Beschäftigungswahrscheinlichkeit im Vergleich zu anderen Berufsbildungsprogrammen auch gesamtwirtschaftlich rentieren.

6 Fazit

Die Analyse der Berufsausbildung im Vereinigten Königreich zeigt sowohl Vorteile und Stärken, die als erfolgreiche Arbeitsprinzipien beschrieben werden können, als auch Handlungsbedarf auf. Folgende Kernergebnisse lassen sich im Hinblick auf Struktur, Rahmenbedingungen, Organisation, Qualitätssicherung und die zentralen Erfolgsfaktoren von Berufsausbildung beschreiben:

- Das Bildungssystem des Vereinigten Königreichs ist durch eine traditionell hohe Durchlässigkeit gekennzeichnet, die aufgrund der Philosophie des lebenslangen Lernens und des modularen Aufbaus des Bildungssystems begünstigt wird.
- Es existiert ein hoher Grad an Flexibilität im gesamten Bildungssystem, in dem viele Wege offen stehen und auch Teilqualifikationen angerechnet werden können. Jedoch muss berücksichtigt werden, dass zu viele Jugendliche ihre Ausbildung unterbrechen, einfach auch aufgrund der Möglichkeit, sie unterbrechen zu können (*in-and-out-and-in-again*).
- Unternehmen können Berufsbildungsprogramme mitgestalten und haben große Mitbestimmungsmöglichkeiten bei dualen Ausbildungen: Sie können schnell neue Berufsausbildungen initiieren.
- Der marktwirtschaftliche Ansatz beim Ausbildungsangebot bedeutet Wettbewerb unter den Training Providern. Das hat zur Folge, dass die Nachfrage der Unternehmen besser bedient wird. Dennoch wird staatlich reguliert: Falls ein Training Provider durch Be-



schwerden der Unternehmen oder Auszubildenden negativ auffällt, kann die Finanzierung oder die Lizenz entzogen werden. Der marktwirtschaftliche Ansatz zeigt jedoch auch seine Grenzen und ein Marktversagen durch fehlgeleitete Anreizstrukturen tritt auf: Bildungsangebote im MINT-Bereich, bei dem es in England nachweislich einen Fachkräftemangel gibt, werden von privaten Anbietern reduziert, da die Abbrecherquote traditionell höher ist und hohe Abbrecherquoten dem Image eines Anbieters schaden.

- Im Berufsbildungssystem des Vereinigten Königreichs wurden viele sinnvolle Reformen initiiert und umgesetzt. Der Wolf-Report macht jedoch auch deutlich, dass zu viele Reformen in zu kurzen Abständen für Unsicherheit sorgen – gerade bei Unternehmen. Auch haben die Reformen den „Akteursdschungel“ immer noch nicht lichten können. Die Rolle der Akteure zu verstehen, bedeutet gerade für Unternehmen einen hohen Aufwand. Das kann dazu führen, dass Unternehmen nicht ausbilden möchten, da ihnen der bürokratische Aufwand zu hoch ist.
- Es gibt eine Vielzahl an Qualifikationen und das Schaffen neuer Qualifikationen und Spezialisierungen kann schnell initiiert werden – von Behörden und Unternehmen. Das schafft Flexibilität für Unternehmen und ermöglicht es, schnell auf neuere Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren. Dennoch kann eine zu hohe Zahl an Qualifikationen zu Unsicherheit bei Unternehmen und jungen Menschen führen: Der Arbeitsmarkt bevorzugt Qualifikationen, die ihm bekannt sind, welches nur durch eine gewisse Konsistenz erreicht wird. Aus diesem Grund wurde die Anzahl der Qualifikationen im Vereinigten Königreich in den letzten Jahren wieder reduziert.
- Schwerpunkt der bildungspolitischen Perspektive liegt beziehungsweise lag zu sehr auf Qualifikationsbausteinen anstatt auf programmorientierten Curricula (zum Teil aufgrund des modularen Systems). In den letzten Jahren setzt man gerade im Kontext der dualen Ausbildungsprogramme verstärkt auf programmorientierte Curricula.
- Behörden und Training Provider können sich aufgrund gewisser Autonomie und gewissem Gestaltungsspielraum schnell an Arbeitsmarktveränderungen anpassen. Ein zu großer Spielraum einzelner Training Provider kann jedoch auch dazu führen, dass einzelne sich stark an den Wünschen großer Unternehmen orientieren und KMUs, aber auch Auszubildende, weniger stark berücksichtigt werden.
- Ein großes Problem ist die Informationspolitik an Schulen und Beratungsstellen, sodass vielen Eltern und Schülern das Angebot von und die Möglichkeiten durch Berufsbildungsprogramme nicht bewusst ist. Doch auch da setzen Reformen mit dem Ziel an, das Angebot an dualen Ausbildungsmöglichkeiten besser zu kommunizieren.



7 Literatur

Atkins, Liz / Flint, Kevin / Oldfield, Ben, 2011, Practical matters: what young people think about vocational education in England, City & Guilds Centre for Skills Development, London

Barnes, Louise, 2011, Education and Training, in: Beaumont, Jen (Hrsg.), Office for National Statistics, Social Trends 41, Newport

BIS – Department for Business, Innovation and Skills, 2013, Apprenticeships Evaluation: Employer

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/230001/bis-13-1125-apprenticeships-evaluation-employer.pdf [16.12.2014]

BIS / DfE – Department for Education, 2013, The Future of Apprenticeships in England: Funding Reform Technical Consultation, London

BIS, 2014, Getting the Job Done: The Government's Reform Plan for Vocational Qualifications, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/286749/bis-14-577-vocational-qualification-reform-plan.pdf [16.10.2014]

BIS, 2015, The Future of Apprenticeships in England, Guidance for Trailblazers – from standards to starts,

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/417893/bis-15-175-future-apprenticeships-in-england-guidance-for-trailblazers-standards-to-starts.pdf [10.4.2015]

BIS FE Data Library, 2015, <https://www.gov.uk/government/statistical-data-sets/fe-data-library-apprenticeships> [12.4.2015]

Bolton, Paul, 2014, Education spending in the UK, House of Commons Library

Brock, Colin / Alexiadou, Nafsika, 2000, Großbritanniens nationale und subnationale Bildungsverwaltung, in: Schleicher, Klaus / Weber, Peter (Hrsg.), Zeitgeschichte Europäischer Bildung 1970-2000, Münster, S. 197–224

Cedefop – European Center for the Development of Vocational Training, 2013, United Kingdom VET in Europe – Country Report 2013

DfE – Department for Education, 2014a, Statistical First Release, Participation in Education, Training and Employment by 16-18 year olds in England. End 2013,

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/322575/Participation_SFR-Final.pdf [16.11.2014]

DfE, 2014b, New careers and enterprise company for schools,

<https://www.gov.uk/government/news/new-careers-and-enterprise-company-for-schools> [12.12.2014]



DfE, 2014c, Statistical First Release, Destinations of key stage 4 and key stage 5 students 2011/12,
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/323351/SFR19_2014_DESTINATION_MEASURES.pdf [20.11.2014]

EFA – Education Funding Agency, 2015,
<https://www.gov.uk/government/organisations/education-funding-agency/about> [14.10.2014]

Europäische Kommission, 2010, Learning Opportunities and Qualifications in Europe,
[https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare?field_location_selection_tid\[\]=471](https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare?field_location_selection_tid[]=471) [10.9.2014]

Europäische Kommission (Hrsg.), 2013, The effectiveness and costs-benefits of apprenticeships: Results of the quantitative analysis, Brussels

Institute for Employment Studies (für das BIS – Department for Business, Innovation and Skills), 2011, Evaluation of National Skills Academies, Brighton

Mirza-Davies, James / **Rhodes**, Chris, 2014, Apprenticeships and small businesses, House of Commons Library

Mirza-Davies, James, 2015a, Apprenticeships policy, House of Commons Library

Mirza-Davies, James, 2015b, Apprenticeships statistics, House of Commons Library

Musset, Pauline / **Field**, Simon 2013, A Skills beyond School Review of England, OECD Reviews of Vocational Education and Training, Paris/OECD,
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264203594-en> [14.10.2015]

National Careers Service, 2015,
<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/aboutus/Pages/default.aspx> [2.2.2015]

OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2015, Datenbank,
<https://data.oecd.org/eduatt/enrolment-rate.htm> [1.2.2015]

Office for National Statistics, 2012, United Kingdom National Accounts, The Blue Book, Newport

Office for National Statistics, 2013, International Comparisons of Productivity - Final Estimates, <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/icp/international-comparisons-of-productivity/2013---final-estimates/index.html> [10.11.2014]

Office for National Statistics, 2014, Annual Mid-year Population Estimates. 2013, Newport

Ofsted – Office for Standards in Education, 2015,
<https://www.gov.uk/government/organisations/ofsted/about> [5.2.2015]



Ofqual, 2014, Statistical Release, Annual Qualifications Market Report England, Wales and Northern Ireland 2012/13 Academic Year, <http://dera.ioe.ac.uk/20638/1/2014-07-31-aqmr-england-wales-and-ni-2012-13-academic-year.pdf> [13.9.2014]

Ofqual – The Office of Qualifications and Examinations Regulation, 2015, <https://www.gov.uk/government/organisations/ofqual/about> [5.2.2015]

Ryan, Paul / **Backes-Gellner**, Uschi / **Teuber**, Silvia / **Wagner**, Karin, 2012, Apprentice pay in Britain, Germany and Switzerland: institutions, market forces, market power, Working Paper No. 75, Universität Zürich, Zürich

SFA – Skills Funding Agency, 2014, Traineeships programme, <https://www.gov.uk/government/collections/traineeships-programme> [14.10.2014]

SFA, 2014, Annual Report and Accounts 2013 to 2014, Coventry

SFA, 2015, <https://www.gov.uk/government/organisations/skills-funding-agency/about> [14.10.2014]

SSCs – Sector Skills Councils, 2015, <http://fiss.org/about-us/> [5.11.2014]

The Guardian, 2013, School careers advice – is it leaving pupils to sink or swim?, <http://www.theguardian.com/education/2013/aug/26/school-careers-advice-legislation> [14.3.2015]

The Guardian, 2014, Career development loans: are they a good way to fund your master's?, <http://www.theguardian.com/education/2014/may/13/career-development-loans-postgraduate-study> [10.3.2015]

The Guardian, 2015, OECD warns UK must fix productivity problem to raise living standards, <http://www.theguardian.com/business/2015/feb/24/oecd-warns-uk-must-fix-productivity-problem-to-raise-living-standards> [1.3.2015]

UK Parliament, 2012, <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm201213/cmselect/cmbis/83/8304.htm> [15.7.2014]

UKCES – UK Commission for Employment and Skills, 2014a, UKCES Growth and Innovation Fund, <https://www.gov.uk/government/publications/growth-and-innovation-fund> [3.9.2014]

UKCES, 2014b, UKCES Employer Investment Fund, <https://www.gov.uk/government/publications/ukces-employer-investment-fund> [3.9.2014]

UKCES, 2015, <https://www.gov.uk/government/organisations/uk-commission-for-employment-and-skills/about#responsibilities> [5.2.2015]

UTC – University Technical Colleges, 2015, <http://www.utcolleges.org/about/overview/> [2.3.2015]



Weltbank, 2013, <http://databank.worldbank.org/data/download/GDP.pdf> [14.10.2014]

West, John / **Steedman**, Hilary, 2003, Finding Our Way. Vocational Education in England, <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/occasional/OP018.pdf> [5.8.2014]

8 Liste der Interviewpartner

Vereinigtes Königreich		
Name	Funktion	Institution
Jezz Brooks	Professional Development Manager (Experte berufliche Weiterbildung)	IBM UK
Catherine Bush	Head of Policy and Research (Leiter Grundsatzfragen und Qualifizierung)	City & Guilds (Center for Skills Development)
Matthew Creagh	Policy Officer (Politikbeauftragter)	Trades Union Congress (TUC)
Guy Parker	Policy Adviser, Education and Skills at Confederation of British Industry (Politikberater Bildung und Qualifizierung)	Confederation of British Industry (CBI)
Forogh Rahmani	Principal Policy Officer - Skills, Employment and SMEs (Vorsitzender des Referats Qualifizierung, Beschäftigung und KMU)	City Hall
Pauline Thackaberry	Human Resources Manager (Personalleiter)	Kesslers International Ltd